



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS III
CENTRO DE HUMANIDADES (CH)
CURSO DE DIREITO**

HEITOR DOURADO POLICARPO

**O TRABALHO DE ENTREGADORES DE APLICATIVOS: A PRECARIZAÇÃO E
AS SUAS CONSEQUÊNCIAS**

**GUARABIRA
2023**

HEITOR DOURADO POLICARPO

**O TRABALHO DE ENTREGADORES DE APLICATIVOS: A PRECARIZAÇÃO E
AS SUAS CONSEQUÊNCIAS**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à Coordenação do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientadora: Profa. Ma. Paula Isabel Nóbrega Introine Silva.

**GUARABIRA
2023**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

P478t Polcarpo, Heitor Dourado.
O trabalho de entregadores de aplicativos [manuscrito] : a precarização e as suas consequências / Heitor Dourado Polcarpo. - 2023.
15 p. : il. colorido.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2023.
"Orientação : Profa. Ma. Paula Isabel Nóbrega Inroine Silva, Coordenação do Curso de Direito - CH. "
1. Precarização. 2. Direitos Trabalhistas. 3. Regulamentação. 4. Aplicativos. I. Título
21. ed. CDD 344.01

HEITOR DOURADO POLICARPO

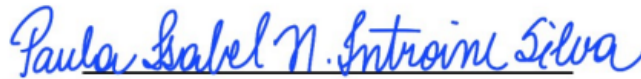
O TRABALHO DE ENTREGADORES DE APLICATIVOS: A PRECARIZAÇÃO E
AS SUAS CONSEQUÊNCIAS

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado à Coordenação do Curso de
Direito da Universidade Estadual da Paraíba,
como requisito parcial à obtenção do título de
bacharel em Direito.

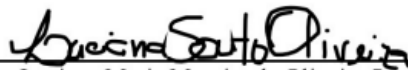
Área de concentração: Direito do Trabalho.

Aprovada em 28/11/23.

BANCA EXAMINADORA



Profª. Ma. Paula Isabel Nóbrega Introine Silva. (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profª. Ma. Luciana Maria Moreira de Oliveira Souto
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr Herry Charridy Da Costa Santos
Universidade Estadual da Paraíba (IFPB)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	5
2	DO CONTRATO ENTRE AS EMPRESAS DE ENTREGA E OS ENTREGADORES DE APLICATIVO	6
2.1	Estratégia operacional das empresas de entrega	6
2.2	Análise da relação de trabalho dos entregadores	7
3	A PRECARIZAÇÃO ENFRENTADA PELO ENTREGADOR	9
4	DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS ENTREGADORES DE APLICATIVOS QUE ESTÃO SENDO VIOLADOS COM A PRECARIZAÇÃO	10
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	13
	REFERÊNCIAS	13

O TRABALHO DE ENTREGADORES DE APLICATIVOS: A PRECARIZAÇÃO E AS SUAS CONSEQUÊNCIAS

THE WORK OF APPLICATION DELIVERS: PREACARIZATION AND ITS CONSEQUENCES

Heitor Dourado Policarpo^{1*}

RESUMO

A partir do desenvolvimento de novas tecnologias, surgem novos meios empregatícios, bem como a necessidade da legislação trabalhista tentar se moldar a essas novas relações de trabalho. Assim, o artigo aborda a problemática da crescente precarização do trabalho dos entregadores de aplicativo, examinando como esses profissionais enfrentam condições de trabalho desafiadoras, incluindo baixa remuneração, falta de benefícios, insegurança no trabalho e longas jornadas. O objetivo geral do artigo é analisar e compreender a precarização do trabalho dos entregadores de aplicativo, identificando os fatores que contribuem para essa situação e as implicações para os trabalhadores. Além de, sugerir possíveis soluções para mitigar os impactos negativos da precarização. Usou-se como base para as constatações aqui expostas, o método qualitativo dedutivo com utilização de procedimentos bibliográficos e documentais. Nesse sentido, foram coletados dados em sites de notícias, portais especializados em trabalho e economia, além da análise de artigos acadêmicos e livros relacionados ao tema da precarização do trabalho, economia de plataforma e direito dos trabalhadores. Ademais, houve a análise de jurisprudência relacionada a decisões de tribunais, que discutiam questões trabalhistas e direitos dos entregadores.

Palavras-chave: precarização; direitos trabalhistas; regulamentação; aplicativos.

ABSTRACT

With the development of new technologies, new employment opportunities arise, as well as the need for labor legislation to try to adapt to these new work relationships. Thus, the article addresses the increasing precariousness of work to delivery app drivers, examining how these professionals face challenging work conditions, including low pay, lack of benefits, job insecurity, and long working hours. The overall objective of the article is to analyze and understand the precariousness of work for delivery app drivers, identifying the factors that contribute to this situation, and the implications for the workers. In addition, it suggests possible solutions to mitigate the negative impacts of precariousness. The deductive qualitative method was used as the basis for the findings presented here, employing bibliographic and documentary procedures. In this sense, data was collected from news websites, specialized portals on work and economy, as well as the analysis of academic articles and books related to the topic of work precariousness, platform economy, and workers rights. Furthermore, there was an analysis of case law related to court decisions that discussed labor issues and delivery drivers rights.

Keywords: precariousness; labor rights; regulation; applications.

^{1*} Graduando em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). E-mail: heitor.policarpo@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Com o advento do século XXI surgem novas modalidades de tecnologias e meios para concretizar o trabalho, como as empresas de economia colaborativa de compartilhamento de serviços (*e-sharing*). Com o surgimento destas, as relações de trabalho passam por famigeradas mudanças, ocasionando uma maior flexibilização das normas trabalhistas e desvalorização da mão de obra, além de o advento da possibilidade de o trabalho de terceiros ser intermediado por vias digitais.

Diante do contexto da *sharing economy*, surgem novas ferramentas da internet para gerir as relações de trabalho e tentar suprir as principais necessidades básicas da população, como a disponibilidade de serviços de transportes, prestação de serviços domésticos, hospedagem, etc. No âmbito do *delivery*, surgem novas empresas como a *Uber Eats*, *Ifood*, *Rappi*, *Loggi*, que oferecem o serviço de entrega de alimentos e prestação de variados serviços, com o intermédio de aplicativos.

Essas empresas de aplicativo adotam um novo modelo de relação trabalhista, firmada por um contrato de adesão em que o entregador não se enquadra como funcionário dessas corporações, mas sim como colaborador autônomo dessa nova categoria de trabalho que passa a ser chamada de “entregadores de aplicativos”. Dessa forma, esse novo modelo organizacional adotado ocasiona um novo fenômeno chamado “uberização do trabalho”. Em que é pautado pela desvinculação de regulamentação trabalhista e ausência de vínculo empregatício. Sem uma definição concreta de relação trabalhista para os entregadores de aplicativo, estes indivíduos acabam ficando à mercê da regulamentação estatal. Esta indefinição pode ajudar a perpetuar a precarização do trabalho, dificultando ainda mais a garantia de direitos fundamentais do trabalhador, como os assegurados no artigo 7º da Constituição Federal.

Assim, o objetivo geral deste artigo consiste na análise da precarização do trabalho dos entregadores de aplicativo, com o intuito de compreender e descrever as condições laborais desafiadoras enfrentadas por esses profissionais, assim como identificar os fatores que contribuem para essa precarização, enfatizando possíveis soluções e estratégias para atenuar os impactos negativos dessa realidade, promovendo uma reflexão crítica sobre as questões relacionadas aos direitos trabalhistas no contexto da economia de plataforma. Os objetivos específicos, se traduzem em entender como as condições de trabalho dos profissionais que atuam na entrega de produtos têm se deteriorado ao longo do tempo, levando em consideração aspectos como remuneração, segurança, jornada de trabalho, direitos trabalhistas, entre outros. A análise inclui estudos de casos, estatísticas, pesquisas e entrevistas com entregadores, a fim de oferecer uma visão abrangente sobre a precarização desse setor e seus impactos na vida desses trabalhadores e na sociedade em geral.

Adotou-se como método para o que aqui foi exposto: o qualitativo dedutivo, se destringindo em análise de artigos científicos, livros, notícias em meios eletrônicos e entrevistas de operadores do direito. Além disso, também foram analisados dados estatísticos retirados de sítios eletrônicos, que relacionam a jornada de trabalho com a remuneração dos entregadores, para promover uma análise mais aprofundada do caráter pecuniário da relação de trabalho. Ademais, foram analisados julgamentos da Justiça de Trabalho, do Tribunal Regional do Trabalho da segunda região e do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, favoráveis e contrários ao reconhecimento de vínculo empregatício dos trabalhadores de aplicativo.

2 DO CONTRATO ENTRE AS EMPRESAS DE ENTREGA E OS ENTREGADORES DE APLICATIVO

O contrato entre as empresas de entrega e os entregadores de aplicativos, tem termos e condições que podem variar entre diferentes empresas de aplicativos e, muitas vezes, são objeto de debate e controvérsia devido à natureza complexa e precária do trabalho. No entanto, de maneira geral, esses contratos incluem: uma relação de trabalho autônoma, especificação da remuneração, condições de aceitação e recusa de pedido, responsabilidade dos entregadores, termos de rescisão e avaliação de desempenho.

2.1 Estratégia operacional das empresas de entrega

O modelo de operação desses serviços de entrega online é destacado através de três elementos fundamentais: clientes, parceiros entregadores e plataformas que facilitam a conexão entre o entregador e o consumidor. Essa estrutura organizacional concentra-se no conceito de "e-hailing", uma expressão de origem inglesa que se refere à ação de solicitar transporte privado por meio de dispositivos de comunicação tecnológicos, como smartphones.

Para poder fazer entrega por esses aplicativos, é necessário para o entregador, um documento pessoal com foto, além de Carteira Nacional de Habilitação (CNH) no caso dos motociclistas e dos motoristas. Nesse sentido, pode ser usado como meio para exercer a entrega, a própria força motriz do indivíduo (a pé), as bicicletas e por meio das motocicletas e carros. O trabalhador também acaba arcando com o custo dos *smartphones* e com a internet móvel, além da mochila de fazer entregas, que a aquisição desta pode variar conforme a empresa, em algumas o indivíduo as compra e em outras o entregador ganha com um número determinado de corridas. Nesse sentido, a cada *delivery* feito pelos entregadores, os valores recebidos pelo frete podem variar por várias situações casuísticas, seja pelo horário, tempo ou distância percorrida. A cada entrega, o valor a ser recebido é repassado da empresa ao entregador pelo aplicativo, ficando a empresa com um valor considerável. O *Uber Eats*, por exemplo, retém uma parcela de 30% do valor da entrega (Carson, 2019).

Se a "admissão" desse trabalhador é pouco criteriosa, sua manutenção na prestação do serviço não o é, como explicitamos. Na gestão de suas atividades, essas empresas utilizam algoritmos para buscar incentivos personalizados aos entregadores e distribuí-los pelas áreas de maior ou menor demanda das cidades. Os algoritmos - que caracterizam o método utilizado para a realização de um cálculo, utilizado principalmente para decisões automatizadas - transpassam uma visão de imparcialidade, contudo, são facilmente manipuláveis para direcionar os motoristas às ações almejadas pela empresa (Pasquale, 2015).

Assim, há um sistema de cancelamento por parte dos aplicativos, em que se o entregador por famigeradas vezes se recusa a fazer entregas, seja pelo baixo valor pecuniário ou pela distância, além de fazer poucas entregas em determinado período de tempo, essas empresas bloqueiam o trabalhador da plataforma, exercendo assim, um exacerbado controle da atividade laboral, mesmo sendo considerada apenas intermediadora da relação. Além disso, as empresas ainda adotam um padrão de conduta que deve ser seguido pelo entregador, no que concerne às vestimentas que devem ser usadas para realizar entrega e tempo mínimo para chegar a um determinado local. Nesse sentido, Dal Rosso (2017, p. 147) acrescenta:

Para as empresas há ampla flexibilidade, mas para os(as) trabalhadores(as) a flexibilidade (escolher horários, periodicidade, locais e forma de trabalho) é apenas aparente, porque na prática são obrigados a trabalhar mais para garantir sua sobrevivência e manutenção de seus instrumentos de trabalho, exatamente como a empresa indica.

Nesse sentido, as remunerações instáveis e variáveis, com entregadores muitas vezes lutando para atingir um patamar financeiro sustentável, em consonância com a falta de proteção social e a ausência de benefícios tradicionais, como seguro de saúde e aposentadoria, deixam os entregadores em uma situação vulnerável. As longas jornadas de trabalho, muitas vezes em condições adversas, somadas à pressão por eficiência, colocam a segurança e o bem-estar dos trabalhadores em risco.

2.2 Análise da relação de trabalho dos entregadores

O vínculo entre as empresas de aplicativo e os entregadores é um liame muito peculiar nos dias atuais, uma vez que, o direito ainda não conseguiu se adequar a essas transformações de relações de trabalho advindas da *indústria 4.0*. Um tema, que gera muitas controvérsias no tocante a análise do vínculo empregatício

Um estudo recente do Instituto Locomotiva, publicado pela *BBC News Brasil*, apontou que 4 milhões de pessoas trabalham para essas plataformas e que hoje no Brasil 17 milhões de pessoas usam esses serviços regularmente. Além de que, 3,8 milhões têm nos aplicativos sua principal fonte de renda. Desses trabalhadores, afirmou à *BBC* a pesquisadora Ludmila Costhek Abílio, da Unicamp, que 52% dos entrevistados afirmaram trabalhar todos os dias da semana, enquanto outros 25,4% trabalham seis dias (Machado, 2019).

Conforme Maurício Godinho Delgado (2007, p. 285 *apud* Martins; Almeida, 2017, p.285):

Relação de trabalho é um termo amplo e genérico que abarca todas as modalidades de contratação de trabalho humano. A relação de emprego, no entanto, trata-se de uma das modalidades da relação de trabalho, a ser verificada conforme uma série de fatores determinados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nesse sentido, são elencados no artigo 2º e 3º da CLT os requisitos necessários para a configuração do vínculo empregatício. No tocante ao trabalhador, esse não pode ser pessoa física, tem que haver onerosidade na relação, além de pessoalidade, não eventualidade e subordinação jurídica (Brasil, 1943).

Em relação ao explicitado acima, os entregadores de aplicativo são pessoas físicas, sendo necessário a utilização de documento pessoal para exercer o trabalho, se fosse exercido por pessoa jurídica, não se poderia estabelecer o vínculo empregatício.

A caracterização da pessoalidade, no tocante aos entregadores, significa que o exercício da atividade por esses indivíduos tem caráter pessoal, fazendo com que somente o próprio entregador faça as entregas, mesmo que esses possam trabalhar para várias plataformas ao mesmo tempo.

No que concerne, a estes trabalhadores em relação a não eventualidade, estes podem trabalhar sim de maneira esporádica, podendo trabalhar quantas horas e dias que quiser sem jornada mínima diária. Assim, o labor pode ser eventual ou não dependendo do caso concreto.

Já em relação à onerosidade, que se configura pela remuneração estabelecida do empregador para o empregado, nesse modelo de trabalho estabelecido pelas plataformas *delivery*, as empresas retêm o valor fornecido pelos clientes e depois repassam para os entregadores, com o desconto de um valor percentual para as mesmas, configurando assim a

onerosidade, já que os trabalhadores não pagam valor fixo para utilizar essas plataformas e ganham o proporcionalmente às viagens realizadas.

A subordinação em relação a essas plataformas, é algo que acaba gerando diversas contradições, já que o entregador possui certa liberdade de horários, no entanto, as plataformas exercem determinado padrão de conduta a ser seguido, além de uma política em relação aos cancelamentos de entregas. Além disso, esses aplicativos utilizam algoritmos criados por inteligência artificial para manipular os entregadores a ficarem em locais com maior quantidade de demanda de pedidos, tentando assim ditar o ritmo de trabalho desses, não sendo assim dificultoso observar a subordinação cibernética enfrentada por essa classe de trabalhadores. Além disso, a falta de transparência nos critérios pelos quais os algoritmos operam torna difícil para os entregadores entenderem como as decisões são tomadas e se sentirem empoderados para tomarem decisões informadas sobre como conduzir seu trabalho.

Essas plataformas acreditam que não há subordinação, nem habitualidade porque esses entregadores podem ligar o aplicativo na hora que querem, e aceitam ou não os pedidos. Por outro lado, pondera, o pagamento é determinado pelo aplicativo e não pelo trabalhador autônomo. No geral, o que vemos é uma precarização desses trabalhadores; não há uma parceria (Condições [...], 2019, online).

Nessa perspectiva, em relação ao vínculo empregatício, um levantamento feito pela ABO2O (Associação Brasileira Online To Offline) apontando que:

[...]. 79% das sentenças de ações individuais não reconheceram o vínculo empregatício nos casos contra empresas de tecnologia no primeiro semestre de 2019. Ademais, segundo a Associação, na segunda instância, em casos de recursos, 100% dos acórdãos proferidos mantiveram a decisão da primeira instância de não reconhecer o vínculo empregatício. No tocante ao *Ifood*, por exemplo, o número de ações trabalhistas solicitando (Pizarro, 2019, online).

O reconhecimento do vínculo trabalhista contra a empresa no Brasil cresceu quase três vezes (2,6) de 2018 para 2019, passando de 24 em 2018 para 64 neste ano.

Tendo como exemplo, a ação que reconheceu vínculo empregatício da 14ª Turma do Regional Tribunal do Trabalho da segunda região que reconheceu que houve vínculo de emprego entre a empresa de aplicativo *delivery* Rappi e entregador. O relator do processo, o desembargador Francisco Ferreira Jorge Neto, observou que no caso concreto houve alguns dos requisitos estabelecidos pela CLT, que no caso em questão houve onerosidade, subordinação e não houve eventualidade (Brasil, 2019).

O desembargador Francisco Ferreira observou que a pessoalidade do caso em questão ficou observada, pois há pessoalidade no contrato de adesão estabelecido pelos aplicativos, que é intransferível. Além disso, sobre a onerosidade, Francisco definiu que os direitos e obrigações estabelecidos pelas plataformas são suficientes para se caracterizar. Além de, o relator acredita que houve certa continuidade da prestação de serviços. Desse modo, o desembargador acredita que houve subordinação, já que o entregador deve seguir determinados requisitos estabelecidos pela empresa, além de tempo específico para conclusão da entrega, os preços são impostos unilateralmente pela plataforma (TRT [...], 2020, online).

Nesse pensamento, o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) elenca que o risco da atividade deve ser suportado pelo empregador (Brasil, 1943), observa-se que no caso em questão dos entregadores, esse risco está sendo suportado pelo empregado o que é antagônico se houver o reconhecimento do vínculo empregatício, com o disposto na nossa legislação. Uma vez que, os entregadores não recebem nenhuma garantia mínima de seguro em caso de acidentes, o que dificulta muito a subsistência desses indivíduos que em muitas vezes são chefes de família e tem a renda principal do seu âmbito familiar, além de

suportarem todos os riscos de serem roubados, já que, são constantemente expostos a esse perigo. Assim, os entregadores arcam com todos os prejuízos em relação aos veículos e utensílios indispensáveis à realização dessa atividade pecuniária.

Sobre trabalho autônomo, Delgado (2007 *apud* Martins; Almeida, 2017, p. 7) diz que: “não identifica, na figura do trabalhador autônomo, a presença de subordinação entre o trabalhador e o tomador de serviços, uma vez que considera a ausência de subordinação – a autonomia – como critério essencial para a configuração do trabalho autônomo”.

Nesse sentido, o que se observa em face dos entregadores é uma subordinação estrutural, já que estes são totalmente dependentes dos aplicativos, que exercem um exacerbado controle sobre a forma de atuação da atividade laboral dos entregadores, sendo a dependência das plataformas indispensáveis para o caso em questão, já que, as empresas ditam o ritmo de trabalho por meio de inteligência artificial e fazem todo o processo de intermediação do pagamento desse trabalhador que é considerado autônomo.

3 A PRECARIZAÇÃO ENFRENTADA PELO ENTREGADOR

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece em seu artigo 7º inciso XXII, que: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria da sua condição social: a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (Brasil, 1988, cap. II, art. 7º, inc. XXII).

Nessa perspectiva, os entregadores não recebem o adicional de insalubridade mesmo sendo constantemente expostos a alta incidência de raios solares e fortes chuvas, o que afeta drasticamente a saúde desses indivíduos. Além disso, por ser uma atividade de labor muito corrida, muitas vezes os entregadores não têm tempo para se alimentar, e também, se forem consumir alimentos durante a jornada de trabalho, irão comprometer grande parte do valor pecuniário recebido no dia de trabalho, são assim totalmente negligenciados pelas empresas de *delivery*, não recebendo nenhum vale alimentação ou algo do tipo.

Ainda no que concerne o art. 2º da CLT que elenca sobre o risco da atividade ser suportado pelo empregador, é nítido que ao fazer as entregas em vários locais, os trabalhadores são constantemente expostos a roubos e furtos, seja em relação ao veículo utilizado para fazer as entregas ou até mesmo aos *smartphones* que são indispensáveis para esse labor. Assim, são os próprios entregadores que arcam todos os prejuízos (Brasil, 1943).

No entanto, é importante observar que a discussão sobre o impacto desse novo paradigma no trabalho é complexa. Algumas pessoas valorizam a flexibilidade oferecida por esses empregos e veem nisso uma oportunidade de independência. No entanto, as preocupações sobre a precariedade e a falta de proteção social para os trabalhadores são legítimas. A busca por um equilíbrio entre a inovação do mercado de trabalho digital e a proteção dos direitos dos trabalhadores é uma questão importante que requer uma discussão aberta e a adaptação das regulamentações trabalhistas para enfrentar os desafios da era digital.

Diferentemente da planta produtiva taylorista e fordista que foi dominante no século XX, na era do automóvel, as empresas liofilizadas e flexíveis desta nova fase digital-informacional-financeiro, vêm impondo sua tríade destrutiva em relação ao trabalho, no qual a flexibilidade, a informalidade e a intermitência se convertem em partes constitutivas do léxico, do ideário e da pragmática da empresa corporativa global. Vem ocorrendo tanto a derrelição e corrosão da legislação protetora do trabalho, quanto imposta uma nova legislação que em verdade permite as formas mais arcaicas de exploração, como ocorreu com a legalização do trabalho intermitente na contrarreforma trabalhista realizada pelo governo Temer em 2017 (Antunes, 2018 *apud* Filgueiras; Antunes, 2020, p.03).

No tocante a situação em relação à atividade de labor enfrentada pelos entregadores de aplicativos *delivery*, pode ser feita uma analogia com a Suserania e Vassalagem que aconteceu na Idade Média no âmbito do feudalismo, em que o suserano empresta os meios para o vassalo exercer o trabalho, cedendo as terras e utensílios, mas quem ficava com toda a bonificação era o suserano. O mesmo pode ser visto agora no século XXI, os entregadores exercem todo o trabalho e as empresas oferecem os utensílios para a atividade trabalhista, mas usufruem de boa parte do valor pecuniário recebido pelo esforço do trabalhador.

Nessa perspectiva, as empresas de *delivery* buscam burlar as legislações trabalhistas para obter um lucro exacerbado, uma vez que, ao estabelecerem direitos mínimos fundamentais à sobrevivência para os entregadores, diminuiria os seus lucros. Assim, há total incoerência com forma de livre mercado pautado pela remuneração extensiva através do capitalismo exacerbado, que ao contrário sensu, cada vez mais os direitos mínimos como o da dignidade da pessoa humana, estão sendo negligenciados na contemporaneidade.

Em situações peculiares do cotidiano, quando se torna mais dificultoso a locomoção em vias públicas, seja através de enchentes e demais atrocidades, as empresas de *delivery* por aplicativo oferecem bonificações para que os entregadores continuem a fazer entregas e assim atender a demanda de pedidos, submetendo assim o trabalhador altos riscos de acidentes, para obter assim, um lucro demasiado sob a mão de obra do entregador. O site Intercept Brasil, em matéria publicada em 23 de março de 2020, apresentou denúncia de entregadores que afirmam que “em um dia de temporal com alagamentos no Rio de Janeiro, por exemplo, a Rappi chegou a pagar R\$15 extras a seus entregadores” (Lara; Braga; Ribeiro, 2020, online).

Não é por outro motivo que, a partir da expansão das TIC (Tecnologia da Informação e Comunicação), ampliaram-se os processos de precarização da força de trabalho em amplitude global, que propiciou inclusive a universalização do termo uberização do trabalho. Floresce, então, nas plataformas digitais e nos aplicativos, um mosaico de modalidades de trabalho, como se pode presenciar na Amazon (e Amazon Mechanical Turk) e nos aplicativos de transportes privados e *delivery* da Uber (e UberEats), Cabify, 99, iFood, Rappi, Glovo etc., criando um *novo proletariado de serviços* que padece das vicissitudes da chamada escravidão digital (Antunes, 2018, p.03).

Diante do supracitado aqui acima, o estudo a seguir busca lançar luzes para se discutir da total inevitabilidade de direitos e garantias fundamentais que devem ser assegurados aos entregadores de aplicativo, mesmo que não seja reconhecido o vínculo empregatício entre entregadores e empresas de aplicativo, há total indispensabilidade de serem assegurados direitos aos trabalhadores de forma urgentíssima. Uma vez que, serão observados o mínimo que não está sendo garantido para a sobrevivência dos indivíduos.

4 DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS ENTREGADORES DE APLICATIVOS QUE ESTÃO SENDO VIOLADOS COM A PRECARIZAÇÃO

Diante do cenário atual em que em um mercado de trabalho estreito em que não há muitas oportunidades de escolhas do âmbito de atuação, os indivíduos ficam a mercê da regulamentação estatal para disponibilizar garantias fundamentais que são respeitadas na contemporaneidade, mas há o empecilho da morosidade do direito para se adaptar às situações do que concerne à atividade laboral. Desse modo, a precarização do trabalho dos entregadores de aplicativos emergiu como uma das questões mais urgentes e debatidas no mundo contemporâneo do emprego. Essa tendência tem desencadeado uma série de preocupações, especialmente no que diz respeito à violação dos direitos fundamentais dos profissionais que atuam nesse setor

Desse modo, diz o artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal (Brasil, 1988, cap. II, art. 7, inc. IV):

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

Nessa perspectiva, os entregadores nas atividades de entrega com bicicletas, por exemplo, a pesquisa da Aliança Bike (2019) sobre os ciclistas, realizada em junho de 2019, com 270 entregadores, indica que 57% trabalham todos os dias (de segunda a domingo) e 55% trabalham 10 ou mais horas por dia (apenas 25% trabalham menos do que 8 horas diárias).

Tabela 1 – A remuneração dos bikers-entregadores

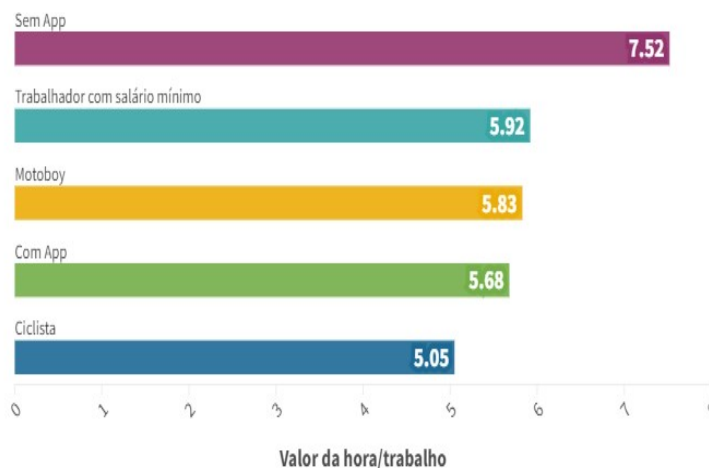
Quantidade de horas trabalhadas por dia	Média dos rendimentos mensais
Até 5 horas	R\$ 466,2
De 6 a 8 horas	R\$ 752,9
De 9 a 12 horas	R\$ 1105,8
Mais de 12 horas	R\$ 995,3

Fonte: Aliança Bike, 2019.

Tabela 2 – O valor da hora trabalhada pelos entregadores em reais (2021)

O valor da hora / trabalho dos entregadores em reais

Inserimos a hora trabalho do salário mínimo para fins comparativos.



Fonte: Souza, 2021 *apud* UFF, 2023.

Diante do supracitado, há total incompatibilidade com o valor pecuniário recebido por esses indivíduos e o valor mínimo que é estabelecido na Constituição. Além disso, esses entregadores precisam ter jornadas exorbitantes, extrapolando às 44 horas semanais, além de mais de 8 horas diárias para atingir o salário mínimo, que é recebido por um trabalhador que é empregado pelo regime de CLT (Brasil, 1943). Ainda por cima, os entregadores arcam com todos os empecilhos que podem acontecer durante a jornada de trabalho, não tendo qualquer amparo financeiro para arcar com as despesas de manutenção do veículo de trabalho, roubos e acidentes, não tendo o tempo de almoço remunerado e as demais garantias que uma pessoa de carteira assinada pode ter.

Afirma-se também que plataformas e aplicativos criam ambientes de trabalho mais atrativos para quem tem estilos diferentes de vida, sem a rigidez dos empregos tradicionais e assim facilitam a manutenção de mais de um emprego. Também é comum a alegação de que esses trabalhos são apenas um meio de conseguir uma renda extra ou um modo divertido de conseguir dinheiro no tempo livre (Stefano, 2017, p. 4).

Mas em contrapartida, o que se observa no tocante a esses trabalhadores é que a grande maioria dos entregadores, não conseguem, evitar as grandes dificuldades dessa atividade de labor, já que além do empecilho da baixa remuneração pecuniária, os riscos constantes que esses indivíduos são submetidos acabam levando à tona, que com a omissão estatal, as mudanças das relações de trabalho provindas da indústria 4.0, cada vez mais usam-se de artifícios para tentar burlar o reconhecimento de vínculo empregatício. Essas empresas vendem uma falsa independência para o trabalhador, que acredita que ao entrar nessa atividade trabalhista, vai poder trabalhar no momento que quiser, mas o que acontece na prática, é que os entregadores ficam reféns dessas plataformas.

Dessa forma, acontece com os entregadores de *delivery* uma situação peculiar, em que o entregador para exercer essa atividade de trabalho, aluga o veículo indispensável para exercer essa atividade. Assim, os entregadores ao se registrarem nas plataformas de *delivery*, acabam investindo em veículos como motos e bicicletas acreditando que aquele valor pecuniário que ele recebeu no começo vai se prolongar durante todo o seu tempo que pretende

exercer essa atividade de labor. Mas o que acontece é que, os indivíduos acabam se endividando e ficam à mercê desses aplicativos, tendo a falsa impressão que quanto mais tempo trabalhar mais ganhará. Dessa forma, o que acontece é que os entregadores ficam submetidos a jornadas de trabalho exorbitantes, em que alguns nem conseguem o mínimo constitucional estabelecido para o trabalhador, como é o caso dos bikers-entregadores analisados aqui acima.

Diante disso, há a necessidade de serem criadas medidas de harmonização dessas novas formas de labor e a tutela dos direitos fundamentais desses trabalhadores, o que é um desafio para o Direito do Trabalho na contemporaneidade, já que esse contexto de *sharing economy* é um fenômeno ainda novo, em que não há uma harmonização consolidada sobre o assunto. Porém, essa indefinição jurídica da relação de trabalho desses entregadores, não justifica a indispensabilidade de medidas que englobam os direitos fundamentais dessa relação de labor analisada. Dessa forma, cabe a justiça trabalhista evitar que esses indivíduos fiquem reféns dessa subordinação estrutural, em que é nítido as vantagens obtidas pelas empresas de aplicativo, cabendo ao Direito do Trabalho defender os direitos fundamentais desses trabalhadores objetivando a proteção da dignidade da pessoa humana.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo apresentado buscou analisar as novas relações de trabalho no que concerne às empresas de *delivery*, para evidenciar a precarização deste labor e ressaltar os direitos fundamentais que são negligenciados no tocante aos entregadores.

Diante disso, a violação do direito ao trabalho digno, a remuneração injusta, a insegurança no trabalho, as jornadas extenuantes e a falta de proteção à organização e negociação coletiva são desafios significativos que precisam ser abordados. A precarização do trabalho não é apenas uma questão dos entregadores de aplicativos, mas uma questão que impacta profundamente a sociedade como um todo, uma vez que está intimamente ligada à crescente economia de plataforma e à evolução do mercado de trabalho.

Diante desses desafios, é fundamental que ações sejam tomadas. É imperativo que governos, empresas e a sociedade em geral estejam envolvidos na busca de soluções que assegurem condições de trabalho justas e dignas para os entregadores de aplicativos. Além disso, é necessário repensar as regulamentações trabalhistas e adaptá-las para abordar as especificidades desse setor em constante evolução.

Também é importante incentivar o diálogo aberto e construtivo entre todas as partes interessadas, incluindo empresas, trabalhadores, sindicatos e legisladores, para criar um ambiente que promova a equidade e o respeito pelos direitos fundamentais dos entregadores.

A precarização do trabalho não é um problema que pode ser resolvido de maneira simples ou imediata, mas a conscientização e o esforço contínuo para encontrar soluções são passos essenciais na direção certa. Assegurar que os direitos fundamentais dos entregadores de aplicativos sejam protegidos é não apenas um imperativo ético, mas também uma maneira de promover uma sociedade mais justa e equitativa.

Em última análise, a precarização do trabalho dos entregadores de aplicativos é um desafio que exige uma resposta holística. É fundamental para uma sociedade justa e equitativa que busque equilibrar as oportunidades proporcionadas pela tecnologia com a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Este é um desafio que só pode ser superado com a colaboração de todas as partes interessadas, trabalhadores, empresas e legisladores, em busca de um futuro onde o trabalho digno e a justiça social sejam igualmente valiosos no cenário da economia de plataforma.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 08 ago. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.442, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 28 jul. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **Recurso Ordinário 1000963-33.2019.5.02.0005**. Recorrente: Tercio Dercule Raposo. Recorrido: Rappi Brasil Intermediação de Negócios LTDA. Relator: Francisco Ferreira Jorge Neto, 5 de novembro de 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/decisao-rappi.pdf>. Acesso em: 24 out. 2023.

CARSON, B. Uber Eats é a mina de ouro secreta do Uber. **Forbes**, 2019. Disponível em: <https://forbes.com.br/negocios/2019/06/uber-eats-e-a-mina-de-ouro-secreta-do-uber/>. Acesso em: 08 ago. 2020.

CONDIÇÕES e vínculo de trabalho dos entregadores são objetos de discussão. **Diário do Nordeste**, 2019. Disponível em: <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/negocios/condicoes-e-vinculo-de-trabalho-dos-entregadores-sao-objetos-de-discussao-1.2152585>. Acesso em: 28 jul. 2020.

DAL ROSSO, S. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

DELGADO, M. G. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação do capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901/html>. Acesso em: 08 ago. 2020.

LARA, B.; BRAGA, N.; RIBEIRO, P. V. Parceria de risco. **Intercept Brasil**, 2020. Disponível em: <https://www.intercept.com.br/2020/03/23/coronavirus-aplicativos-entrega-comida-ifood-uber-loggi/>. Acesso em: 24 out. 2023.

MACHADO, L. Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativo. **BBC News Brasil**, 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340#:~:text=Porque%20plataforma%20iFood%20incentiva%20a,v%C3%A1%20continuar%20por%20muito%20tempo>. Acesso em: 07 ago. 2020.

MARTINS, M.; ALMEIDA, V. H. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa uber: aspectos e conseqüências sociojurídicos. **Revista do Direito**

do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, Brasília, v. 3, n. 1, p. 55-75, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1812>. Acesso em: 20 jul. 2020.

PASQUALE, F. **The black box society**: the secret algorithms that control money and information. Cambridge: Harvard University Press, 2015.

PESQUISA de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo. **Aliança bike**, 2019. Disponível em: <https://aliancabike.org.br/pesquisa-de-perfil-dos-entregadores-ciclistas-de-aplicativo/>. Acesso: 8 ago. 2020.

PIZARRO, L. Tudo ou nada: entenda o debate sobre o vínculo entre aplicativos e entregadores. **IG**, 2019. Disponível em: <https://economia.ig.com.br/2019-12-18/tudo-ou-nada-entenda-o-debate-sobre-o-vinculo-entre-aplicativos-e-entregadores.html>. Acesso em: 25 out. 2023.

STEFANO, Valerio de. Labour is not a technology – reasserting the declaration of philadelphia in times of platform-work and gig-economy. **IUSLabor**, United States, p. 1-17 2017. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/155003521.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2020.

TRT de São Paulo reconhece vínculo de emprego entre entregador e aplicativo. **Rede Brasil Atual**, 2020. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/trt-reconhece-vinculo-entregador-rappi/>. Acesso em: 24 out. 2023.

UFF pesquisa os impactos do trabalho de entregadores de aplicativo. **UFF**, 2023. Disponível em: <https://www.uff.br/?q=noticias/01-06-2023/uff-pesquisa-os-impactos-do-trabalho-de-entregadores-de-aplicativo>. Acesso em: 25 out. 2023.