

TRABALHO, TECNOLOGIA E DIREITOS NO BRASIL

VOLUME I



Julice Salvagni
Paulo José Libardoni
Renato Koch Colomby

Organização

Gest
Ações


UFRGS
UNIVERSIDADE FEDERAL
DO RIO GRANDE DO SUL



TRABALHO, TECNOLOGIA E DIREITOS NO BRASIL

Volume 1

Grupo de Estudos e Ações sobre Mulheres e Trabalho – GestAções



Gest
Ações



UFRGS, Porto Alegre, 2023

Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS
Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas – PPGPP
Escola de Administração da UFRGS
Fundação de Amparo à Pesquisa do Rio Grande do Sul – FAPERGS
Grupo de Estudos e Ações sobre Mulheres e Trabalho – GestAções

Organização

Julice Salvagni
Paulo José Libardoni
Renato Koch Colomby

Capa e Editoração

Julice Salvagni
Paulo José Libardoni
Renato Koch Colomby

Autores

Andrieli Vizzoto
Cibele Cheron
Daniel Abs da Cruz
Évilin Matos
Gabriel Eidelwein Silveira
Julice Salvagni
Jhonatan Silva
Marcia Cristiane Vaclavik
Nicole de Souza Wojcichoski
Paulo José Libardoni

Paulo Ricardo Moraes
Renato Koch Colomby
Rodrigo Floriano Tolfo
Rodrigo Wasem Galia
Silvia Generali da Costa
Tamires Eidelwein
Vivian Mendonça Da Silva
Vivian Tavares Della Valentina
Yana De Moura Gonçalves



Publicado sob licença Creative Commons Atribuição – Não Comercial
CC BY-NC 4.0 © dos autores

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

T758

TRABALHO, tecnologia e direitos no Brasil : volume 1. / Organizadores: Julice Salvagni, Paulo José Libardoni, Renato Koch Colomby. – Porto Alegre, RS : UFRGS, 2023.

Inclui bibliografia.

ISBN 978-65-00-73106-4

Conselho editorial: Grupo de Estudos e Ações Sobre Mulheres e Trabalho – GestAções.

1. Trabalho e tecnologia. 2. Mercado de Trabalho. 3. Condições de trabalho. 4. Saúde no trabalho. 5. Lei Geral de Proteção de Dados. I. Salvagni, Julice. II. Libardoni, Paulo José. III. Colomby, Renato Koch. IV. Título.

Biblioteca da Escola de Administração/UFRGS

CDU: 331.1

4

O TRABALHO DO ENTREGADOR: AS DIFERENÇAS ENTRE O VÍNCULO ELETISTA E POR PLATAFORMA

Rodrigo Floriano Tolfo
Julice Salvagni
Daniel Abs

1 INTRODUÇÃO

O mundo vive transformações a nível tecnológico e social de maneira rápida, e essas mudanças estão ocorrendo em todas as áreas de conhecimento, afetando diretamente a vida das pessoas. No entanto, no decorrer delas o trabalhador não é prioridade. A chamada uberização ou plataformização do trabalho baseia-se na estrutura e proposta organizacional que surgiu a partir do modelo da Uber nos serviços de transporte de passageiros. Esse modelo foi estendido a outras empresas e diversos setores da economia, sendo hoje um tipo de plano de negócios em ascensão.

Uma vez que os motoristas se cadastram na plataforma e começam a trabalhar eles se tornam responsáveis por todos os custos e riscos, utilizando seu próprio carro, smartphone, conectividade com a internet, combustível, seguro etc. A partir daquele momento, é o

aplicativo que define o trabalho e quais passageiros precisam ser atendidos. Os motoristas não podem recrutar clientes por conta própria e precisam esperar a configuração do aplicativo passivamente. No momento do aceite do cliente, o motorista, sempre em posição de disponibilidade ao sistema, precisa sair imediatamente, sem saber a quem está atendendo ou onde está seu destino. Essas informações só as tem quando inicia sua rota. Além disso, e não menos importante, o valor que o motorista recebe é determinado pelo algoritmo da plataforma.

Os desafios atuais deste novo tipo de organização do trabalho incluem elementos complexos com armadilhas teóricas e políticas. Trata-se de entender as plataformas digitais como novas ferramentas poderosas de reestruturação das relações laborais, e que de forma inexplicável concretizam os processos sociais que acompanham décadas de flexibilização e transformação do trabalho (ARAÚJO, 2019).

A uberização é um exemplo de atividades *just-on-time* criadas por empresas de plataforma. Essas empresas se posicionaram como gigantes e são apoiadas por um mecanismo de coordenação algorítmica a partir do qual propõe sincronizar os interesses de vários grupos (consumidores, produtores, fornecedores) considerados por ela independentes. Seu principal argumento é a suposta economia compartilhada, mas o processo conhecido como uberização expõe o alarmante processo de precarização do trabalho e o declínio dos direitos dos trabalhadores (ARAÚJO, 2019).

Para Abílio (2019), a uberização é uma nova forma de gestão e

organização do trabalho, operada de forma velada com base no controle algorítmico, e permite o trabalho sem garantias legais e contratuais. Essa nova estrutura organizacional e administrativa tem consequências importantes para a subordinação legal do emprego, o processo de alocação de energia humana e os custos para as pessoas envolvidas. Com 3 milhões de motoristas em todo o mundo, a Uber tem 600.000 motoristas no Brasil (MELEK e BOSKOVIC, 2019).

A uberização ou plataformização é uma tendência global de reestruturação trabalhista que apresenta novas formas de controle, controle e subordinação que não são limitadas nem iniciadas pela atuação da Uber. Este é o resultado de um processo global facilitado no âmbito da flexibilização do emprego, da abolição dos direitos dos trabalhadores, da integração dos mercados e da financeirização da economia.

Os funcionários que se cadastram na plataforma como motoristas de aplicativos são obrigados a cumprir acordos pré-definidos. A organização proprietária da plataforma define os requisitos necessários para realizar a atividade, trazendo a necessidade de documentos necessários, veículos aceitos e até como o motorista deve se comportar com os passageiros.

A partir do momento em que seu registro é aprovado, os trabalhadores são responsáveis por vender sua força de trabalho - não apenas ele deve dirigir, mas ele deve ser simpático e amigável com os passageiros, aprender sobre as regras de trânsito meios de produção, principalmente carros e motos, mas também smartphones, conectividade

com a internet, combustível, para não mencionar os custos associados à posse de um carro (CRUZ, SALVAGNI, VALENTINA, 2019).

Para Fontes (2017) empresas como a Uber não são proprietárias diretas das ferramentas e dos meios de produção, porém controlam rigidamente a propriedade da capacidade de gerenciar o encontro entre o trabalho, os meios de produção e o mercado consumidor, sem a necessidade de 'trabalho' intermediário. Os ativos de empresas como a Uber são dispositivos tecnológicos que lhes permitem capturar e controlar os aspectos territoriais da produção e dos recursos sociais. Essas iniciativas vão acelerar a transformação das relações laborais em trabalho solitário, diretamente subordinado ao capital, sem mediação contratual ou direitos.

Destaca-se nesse novo panorama as atividades desenvolvidas pelo projeto Fairwork, que avalia as condições de trabalho dentro das plataformas e busca orientar e pressionar as plataformas digitais para melhorar as condições de trabalho, em busca do que seria um trabalho decente, em tradução livre. Para tanto, utiliza 5 princípios em constante desenvolvimento pelos pesquisadores envolvidos, em diferentes países: remuneração, condições de trabalho, contratos, gestão e representação.

O primeiro princípio do Fairwork (2022) trata de uma remuneração justa que garanta o mínimo regional para a categoria, descontando todas as despesas, manutenções e refeições. Despesas estas que hoje são absorvidas pelos entregadores. A remuneração também deve incluir trabalhos extra e tempo de espera, que atualmente não são

remunerados. O segundo princípio se refere às condições de trabalho e apontam o cuidado das empresas com os riscos da atividade e quais os auxílios ofertados aos trabalhadores em caso de diminuição/perda da renda por motivos econômicos ou por saúde. O terceiro princípio aborda o contrato, que muitas vezes o trabalhador não lê e acaba sendo apresentado de forma resumida e, em alguns casos, restringe-se a apenas um termo em que se assinala a opção de aceitar. O quarto aspecto estudado se refere à gestão dos processos pelos aplicativos. Se refere a como as plataformas operam em relação à distribuição de demandas, à falta de transparência na distribuição de coletas e entregas, e principalmente como realiza os bloqueios de atividades, impossibilitando o trabalhador de ter acesso à plataforma. O quinto e último princípio se refere às relações entre trabalhadores e aplicativos e se sustenta no entendimento de que deve haver canais de comunicação e representação do trabalhador, a partir dos quais ele possa recorrer em caso de dúvidas ou questionamentos. Também se refere à liberdade efetiva do trabalhador em se filiar a associações representativas e sua possibilidade de lutar por direitos e melhores condições de trabalho.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa qualitativa e exploratória foi feita através de entrevistas, na cidade de Porto Alegre-RS. As entrevistas foram gravadas e posteriormente organizadas e analisadas a partir dos 5 pilares do

Fairwork (2022): remuneração, condições de trabalho, gestão do trabalho, contratos, apoio e representação. As entrevistas foram realizadas com entregadores de moto entre os meses de fevereiro e março de 2023, na cidade de Porto Alegre, com duração média de 40 minutos cada. Dentre elas, 3 entrevistas foram realizadas na empresa, 3 na moradia do entrevistado e 2 foram na residência do entrevistador.

Foram realizadas entrevistas com 8 participantes conforme Quadro 1. Para facilitar o entendimento e preservar a identidade dos entrevistados, optou-se atribuir C para os empregados celetistas e A para os trabalhadores por aplicativos, seguindo de um numeral para diferenciá-los:

Quadro 1. Perfil dos entrevistados

	Idade	Dependentes	Vínculo empregatício	Sexo	Dias trabalhados/semana
C1	25	1	Celetista	Masculino	5
C2	38	2	Celetista	Feminino	5
C3	40	6	Celetista	Masculino	5
C4	42	2	Celetista	Masculino	5
A1	25	3	Aplicativo	Masculino	6
A2	46	4	Aplicativo	Masculino	7
A3	28	4	Aplicativo	Masculino	6
A4	24	2	Aplicativo	Masculino	6

Fonte: entrevistas realizadas (2023)

3 RESULTADOS

A partir do registro das entrevistas, foi possível organizar o material a partir dos 5 princípios de trabalho justo: 1) Remuneração; 2) Condições de Trabalho; 3) Contratos; 4) Gestão; 5) Representação.

4.1 Remuneração

A remuneração é o primeiro dos 5 princípios, e considera-se justa quando acima do salário mínimo local. O entrevistado C1 disse que ganha salário fixo, no valor de R\$1400,00 (CTPS), mais R\$800,00 por fora (este não registrado na CTPS) para atender a Empresa XC1, onde faz uma rota fixa diária. Ele relata que sobra pouco no final do mês, pois as despesas com a moto são por sua conta. C1 relata, que também faz umas “teles” por fora para completar a renda. Esses trabalhos por fora não são de conhecimento de seu empregador, pois não teria autorização para fazê-los, pois ele lhe exige exclusividade. No tempo ocioso do entregador após suas demandas diárias, o empregador de C1 lhe passa outros serviços, que não são remunerados à parte, com a alegação de cumprimento de horário comercial a qual está registrado. São coletas e entregas fora das suas cláusulas contratuais.

Já o relato de C2 foi mais tranquilo com relação às suas atividades laborais. Ele conta que trabalha de segunda a sexta das 9 às 18, com 1h30min de intervalo, e sábado das 9 às 12h. Questionado sobre os

serviços extra dentro da loja, se lhe é exigido quando não tem entrega, ele informou que a empresa lhe ajuda de muitas maneiras, com custos de manutenção da moto ou quando precisa se ausentar, muitas vezes não lhe é descontado, afirmando algumas regalias na empresa: “*capaz, faço para passar o tempo, já tirei vários sonos no depósito da XC2 por não ter o que fazer, e não me incomodam por isso*”. Com o salário fixo relata que consegue manter sua família e pagar a pensão de seu filho. C2 afirmou que mesmo com moto própria, arcando com os custos, é bom trabalhar na empresa pois tem ajudas com a oscilação do preço da gasolina. O relato do C3 foi o que mais surpreendeu, pela questão salarial e por ter horário flexível e ser pago em sua integralidade, sendo funcionário da empresa E3. O trabalhador tem seus descontos e pagamentos individualizados conforme orientação sindical. O entregador explica que:

Pelo que fui me informar no sindicato, ganho bem mais do que eles falam que é o mínimo que a empresa tem que pagar, conversando com os motoboys, eles tiram menos, ainda faço uns extras que nem conto, então pra mim tá bom, sobra pro churrasquinho e uma ceva, e um passeio com a família. (C3)

Conforme o Sindimoto (2022), o empregado motociclista tem direito ao piso salarial, aluguel de moto, custos de deslocamento até o local de trabalho, valor por quilômetro rodado, vale refeição, entre outros.

Temos o relato de C4, que trabalha como celetista, mas sua remuneração é por demanda e varia de acordo com a coleta e a entrega realizada. Sendo assim, ele precisa prestar serviços a diversas empresa,

ainda que o seu contratante seja o responsável pela distribuição dos serviços:

Ele me passa as teles, onde coletar e onde entrego, praticamente é nós mesmos clientes, mas nunca sei se vou trabalhar o dia todo ou parte, o cara fica meio perdido, pois é funcionário mas não tem salário fixo e nem horário para soltar, lado bom que é de segunda a sexta. (C4)

Quando questionado sobre o tempo ocioso ou se ganha alguma remuneração a mais quando tem pouco serviço, C4 disse que ganha a gasolina e almoço. O que seria o mínimo de remuneração para sair de casa. Fica evidente no caso de C4 que ele trabalha como se estivesse prestando serviço para um aplicativo de coleta e entrega de mercadorias. A única diferença visível é que seu empregador supre as despesas do dia.

A1 trabalha por aplicativo e já vemos diferenças em relação aos celetistas, pois relata trabalhar em horários diferenciados. O mesmo relatou que trabalha das 11h as 14h, mais ou menos, dependendo como estão as demandas, e depois das 19h30min as 0h. Alega que nesse horário de intervalo não trabalha (14h às 19h30min) o tempo de espera é maior. E esse tempo aproveita para ficar com a família ao invés de ficar quase 1h sem ter demandas na parte da tarde. Ele afirma:

Trabalho até tarde, enquanto tem tele uma atrás da outra, daí durmo até mais tarde, trabalho no corre do meio dia, vou pra casa, descanso e volto pro corre a noite, quando tem mais bandas e os valores são melhores, trabalhando quase a noite toda. Trabalhar com aplicativo é complicado, um dia de chuva e tempestade, no final de semana dá para fazer uns R\$230,00. máximo que fiz foi R\$ 270,00, numa sexta de muita chuva, tem muito motoboy mentiroso, que diz que faz R\$300,00, R\$400,00 todos os

dias, eu mesmo já tive dias de fazer 35 pila (R\$35,00) no dia todo, não foram poucas vezes. (A1)

Trabalhando em horários alternados, das 10:00 às 14:00, e depois das 18:00 às 22:30, A2 trabalha de segunda a segunda para o aplicativo “R”. Segundo ele é o que tem melhores promoções e trabalhando certo, dentro do horário já pré fixado na plataforma, cumprindo uma rotina e aceitando todas as demandas, a plataforma acaba por fornecer benefícios.

A3 recebe segundo ele razoavelmente bem, mas no decorrer da conversa comentou que trabalha de segunda a sábado e eventualmente aos domingos. O que ficou evidente é que é o que mais tem carga horária diária:

Saio de casa umas 9:00, chego em Poa (Porto Alegre) e o aplicativo já toca, acho que tem poucos cedo trabalhando, depois fica devagar e volta a bombar (demandas), assim fica o dia todo, vou até umas 23:00, bem puxado né, dia todo na correria. (A3)

Quando perguntado se com essa carga horária, em 3 dias, já cumpriria a carga horária semanal em uma empresa, como celetista, A3, explica que em uma empresa não conseguiria receber a mesma coisa que no aplicativo. Aqui fica explícito o que Antunes (2019) apresenta como sendo a falsa idéia de empreendedorismo e de controle do próprio tempo. Fica também exposto o movimento das plataformas, através da promessa de ganhos e flexibilidade, de levar os trabalhadores cada vez mais para a informalidade.

4.2 Condições de Trabalho

No que diz respeito ao segundo princípio, que aborda as condições de trabalho, conforme os registros das entrevistas, nenhuma das plataformas de aplicativos, fazem todas as exigências de cuidados e uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI).

Segundo as entrevistas, as empresas contratantes de celetistas fazem as exigências de cuidados, conforme a Lei. Porém se além a verificar os equipamentos e cursos obrigatórios e caso não estejam regulares, não exigem providências. A EPTC de Porto Alegre exige uso de coletes reflexivos, mas as empresas não cobram a falta do uso no dia a dia, mesmo em barreiras de fiscalização.

Sobre acidentes, C1 informou que caiu algumas vezes, mas só sofreu escoriações, nunca precisou de afastamento do trabalho. Mesmo sem a necessidade de afastamento, a empresa pediu para o mesmo ficar de repouso por um dia, para voltar bem e garantir que não teria outras lesões não aparentes.

Ainda, há o relato de A2 que merece destaque:

No dia a dia vejo vários acidentes, tem dias que nenhum, mas nos outros, 2, 3. Sempre tem um colega no chão, que se passou, que o carro derrubou, que tinha óleo na pista, complicado, fico com medo a cada acidente, diminuo o ritmo, mas daqui a pouco já estou correndo, tentando fazer o máximo de banda que der. (A2)

È possível pelas respostas perceber que as plataformas não possuem preocupação com a vida e saúde de quem está dirigindo para

eles e só querem ter certeza de que a entrega foi feita. Segundo relatos dos entregadores, as plataformas não os ajuda nem com consertos necessários, nem com assistências médicas ou com qualquer outro custo:

[...] meu último acidente, enquanto fazia A (APP A), estava pegando a coleta quando recebi a ligação que minha mãe tinha ido para o hospital e estava entubada (covid), minha cabeça foi longe, não vi, passei um sinal vermelho e um carro me pegou (bateu), só fui ver quando tinha um cara perguntando se estava bem, eu no chão, daí me toquei o que tinha acontecido. Foi a única vez que A mandou socorro, mas só pra pegar a entrega e levar, ninguém me procurou depois para saber como eu estava, não me machuquei muito, mas daí vi que a gente (motoentregadores) não é nada para eles. (A1)

Com o aumento dos acidentes, e sem assistência por parte das plataformas, os trabalhadores acabam se ajudando. Há uma certa quantidade de rifas, vaquinhas ou demais formas de ajuda com dinheiro nos grupos de Whatsapp e Facebook: “*a gente se ajuda sabe, porque ninguém tá aí, se os irmão não ajudar, o colega acidentado e a família passam fome*”. (A2)

Os entregadores estão constantemente envolvidos em acidentes. Aqueles menos graves não são muitas vezes registrados pelos envolvidos, pois causa mais transtorno do que solução: “*que eu lembre, as 4 vezes que bati ou me derrubaram, foi pouca coisa, envolver os homens (PM ou EPTC) é só perda de tempo*”. O relato de A3 é o resumo dos entrevistados, pois todos já sofreram algum tipo de acidente, mas nunca recorreram a fazer Boletim de Ocorrência por não acharem necessário.

4.3 Contratos

Os contratos com os moto entregadores baseados na CLT preservam direitos porém não especificam detalhes sobre custos como aluguel de moto, etc. Assim, os celetistas recebem uma remuneração que engloba todos seus direitos e despesas. De forma semelhante, os plataformizados tem um contrato firmado via plataforma. No entanto, conforme Fairwork (2021) apontou, na grande maioria das plataformas esses contratos não são de fácil acesso e as alterações não são comunicadas aos motoentregadores. De uma forma geral, as plataformas não têm uma comunicação clara com seus plataformizados sobre os termos do contrato, seus direitos e deveres.

Conforme relatos dos plataformizados, em algum momento as plataformas forneceram alguns equipamentos de forma gratuita. Eram bags, jaquetas, camisetas, brindes, e era utilizado como uma maneira de fidelizar o plataformizado.

Percebe-se pelas entrevistas que todos os participantes entendem ser melhor trabalhar como celetista, pois têm os direitos protegidos como os demais trabalhadores da CLT. Um dos aspectos citados é que em caso de acidente conseguem encaminhar o seguro. Os contratos de trabalho são iguais aos demais trabalhadores celetistas, tendo direitos e deveres estabelecidos.

4.4 Gestão

Os plataformizados referem que as plataformas não tem um canal direto de comunicação, principalmente quanto aos bloqueios de acesso ao trabalho. Os bloqueios são arbitrários e sem comunicação prévia e segundo Fairwork (2021) as plataformas não dão transparência aos bloqueios. Com isso, os plataformizados não ficam sabendo porque estão bloqueados e não têm a quem recorrer:

Já fui bloqueado umas 6 vezes pela C, ficava em torno de uns 7 dias sem poder trabalhar, daí tinha que ir até o escritório deles para poder desbloquear, ali eles falava porque fui bloqueado, todas as vezes foi por não aceitar muitas coletas, daí eles bloqueiam, mas se o cara é esperto tem outros aplicativos para fazer. (A1)

Apesar de existir muitos aplicativos, alguns entrevistados focam em um para trabalhar. Sendo assim, quando ficam bloqueados e migram para outro APP, a quantidade de demanda é menor. A2 comenta que no aplicativo B, sempre tem demanda, pois ele se dedica apenas a este aplicativo, evitando negar demanda no dia a dia. Assim sempre consegue se manter ativo, pois fica no horário estabelecido pelo aplicativo, sempre disponível.

4.5 Representação

A atividade de representação dos entregadores é quase nula. Apenas um aplicativo informou que tem um canal de comunicação entre

os plataformizados e lideranças, segundo relatório do Fairwork (2021). Os plataformizados alegam que foram penalizados por participarem de greves e ficaram bloqueados de trabalhar:

Eu, já fiz paralisação, não adiantou nada, perdi 2 dias de trabalho, gastei com gasolina e comida, fui bloqueado pela APP C por uma semana e pelo APP A por três meses, tive que ir no escritória da C para poder voltar a trabalhar, no fim, só prejuízo, 10 dias sem trabalhar. Podemos ter um sindicato forte, que ajudasse nós quando tivéssemos problemas com os APP, fizesse frente com a gente, mas o sindicato só fala em paralisação e protesto, ir pra frente dos lugares ruim de serviço, fazer buzinação, mas daí vem uns aí que vão só para bagunçar e acaba estragando o movimento, eu parei de irajá faz mais de um ano, não via resultado, só uma meia dúzia querendo organizar e o resto só bagunça, não pretendo mais sair para protestar, até ter alguém que faça frente de verdade. (A4)

Conforme os entrevistados, nenhum é sindicalizado. Os celetistas afirmam ter a Justiça do Trabalho para procurar por possuírem CTPS assinada, e isso faria a lei os proteger. No caso dos plataformizados, eles afirmam não ser sindicalizados, e por não terem carteira assinada pensam que não ganhariam causas caso entrassem na justiça contra as empresas.

Questionados sobre a representação sindical, dos oito entrevistados metade diz que o sindicato não servia para nada e não teria o porquê de pagar. Apenas dois disseram que já pensaram em filiar-se ao sindicato por terem consciência da proteção e assistência oferecida. Já o restante não sabia que tinha sindicato pra quem trabalha por aplicativo. O entregador A3 comentou que nunca procurou assistência por achar que não teria direito a nada e que se trabalhar, recebe, não trabalhando, não

receberia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As entrevistas e relatos dos entregadores indicam que na atual situação há muitas histórias de lutas por trabalho decente. Os entregadores em geral, celetistas e plataformizados, precisam de um olhar com mais cuidado para a vida, pois são muitos os riscos para desenvolver sua profissão de forma digna. Mesmo que o vínculo de celetista não veja o suficiente para garantir de forma plena os direitos aos trabalhadores, sobretudo depois da sua expressiva reforma de 2017, esta ainda é uma instância protetiva relevante.

Compreende-se que ainda há muito a ser feito para melhorar as condições de trabalho, seja daqueles que conseguem um trabalho pela CLT, seja pelos que se colocam nas atividades através das plataformas digitais. O que as entrevistas evidenciam é a fragilidade dos vínculos entre essas empresas e o trabalhador, excluindo responsabilidades com o cotidiano do trabalho e se ausentando no auxílio às necessidades dos entregadores. O sindicalismo, embora criado para defender o direito de todos, ainda tem um longo caminho para ser construído na representação da categoria e para que avanços sejam feitos é necessário ampliar o diálogo e a informação principalmente de legisladores sobre o tema.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. **Uberização**: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.

ARAUJO, Ygor Leonardo de Sousa. **Uberização do trabalho**: a relação empregatícia entre os entregadores e as empresas de aplicativos de comida. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso.

ANTUNES, Ricardo (Ed.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. Boitempo Editorial, 2019.

CRUZ, Daniel Viana Abs da; SALVAGNI, Julice; VALENTINA, Vivian Tavares Della. **A flexibilização enquanto precarização do trabalho: o caso dos motoristas de aplicativos**. Anais do VI Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais. Recife(PE) UFPE, 2019. Disponível em: <<https://www.even3.com.br/anais/vicbeo/-171590-a-flexibilizacaoenquanto-precarizacao-do-trabalho--o-caso-dos-motoristas-de-aplicativo/>>. Acesso em: 18 mar 2023.

FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de uberização**: do emprego ao trabalho. *Revista Marx e o Marxismo*, cidade, v. 5, n. 8, p. 45- 67, jan./jun. 2017. Disponível em: <<http://www.niepmarx.blog.br/>>. Acesso em: 05 set. 2022.

Fairwork Brasil 2021: **Por Trabalho Decente Na Economia De Plataformas**, fairwork. Disponível em: <<https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/03/-Fairwork-ReportBrazil-2021-PT-1.pdf>> Acesso em: 22.ago. 2022

Fairwork: **Princípios trabalho decente**, Fairwork. Disponível em <https://fair.work/en/fw/principles/fairwork-principles-gig-work/>> Acesso em 15 dez. 2022.

MELEK, Marcelo Ivan; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **A revolução digital e o infoproletário no Brasil**. In: 59 Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho LTr. 2019. p. 9-14.