DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA DE GÊNERO EM RELAÇÃO AOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRANSPORTE E ENTREGA

DISCRIMINATION AND GENDER-BASED VIOLENCE AGAINST WORKERS ON DIGITAL TRANSPORTATION AND DELIVERY PLATFORMS

Juliana Varela de Albuquerque Dalprá[1]

RESUMO: As relações de trabalho vêm passando por profundas transformações desde a denominada Revolução Tecnológica (Revolução 4.0). As novas formas de labor proliferaram-se de forma ainda mais acentuada no momento da crise pandêmica mundial (covid-19), como é o caso do "work-on-demand via apps", especialmente no que se refere ao trabalho de entrega de pedidos por motociclistas e motoristas de transporte vinculados às plataformas digitais. Diversos são os problemas e dificuldades enfrentados por estes trabalhadores (tais como: questões de saúde e segurança no trabalho, ausência de proteção social/previdenciária, falta de transparência na gestão dos trabalhos e exclusão da plataforma, gamificação para aumento inseguro e desmedido da produtividade), além daqueles decorrentes da própria informalidade do trabalho sem registro. Contudo, em um cenário de divisão sexual do trabalho e desigualdade entre homens e mulheres, estas acabam enfrentando uma realidade ainda pior e mais precarizada. A questão é, mediante a análise do cenário legislativo atual e de diretivas internacionais sobre o tema, trazer o olhar ampliado para esta forma de relação de trabalho para que, independentemente da conclusão sobre a existência ou não do vínculo empregatício, seja adotada uma regulamentação que atenda às peculiaridades deste trabalho tecnológico para homens e mulheres, com a preservação efetiva do trabalho decente e não discriminatório e dos direitos humanos e fundamentais da pessoa dos trabalhadores, incluindo as trabalhadoras.

PALAVRAS-CHAVE: evolução tecnológica; trabalhadores de entrega e transporte em aplicativos; divisão sexual do trabalho; desigualdades e discriminação; trabalho decente.

---

1 *Juíza do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (2ª Região – TRT2), Brasil; mestranda em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo – USP; pós-graduada em "Direito do Trabalho" pela UniCuritiba – Centro Universitário Curitiba (Curitiba – Paraná – Brasil); pós-graduada em Direito do Trabalho e Segurança Social pelo Instituto de Direito do Trabalho da Universidade de Lisboa (Lisboa – Portugal).*

ABSTRACT: Labor relations have been undergoing profound transformations since the so-called Technological Revolution (Revolution 4.0). New forms of labor proliferated even more sharply during the global pandemic crisis (covid-19), such as "work-on-demand via apps," particularly regarding delivery work by motorcyclists and transport drivers linked to digital platforms. Numerous problems and difficulties are faced by these workers, including occupational health and safety issues, the absence of social and social security protection, a lack of transparency in labor management and platform exclusion, and gamification aimed at an unsafe and excessive increase in productivity, in addition to those arising from the informality of unregistered work. However, within a scenario of the sexual division of labor and inequality between men and women, the latter face an even worse and more precarious reality. By analyzing the current legislative landscape and international directives on the subject, this study aims to provide a broader perspective on this form of labor relation. The objective is to ensure that, regardless of the conclusion regarding the existence of an employment bond, a regulation is adopted that addresses the peculiarities of this technological work for both men and women, effectively preserving decent and non-discriminatory work, as well as the human and fundamental rights of all workers, including female workers.

KEYWORDS: technological evolution; app-based delivery and transport workers; sexual division of labor; inequalities and discrimination; decent work.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A revolução tecnológica e consequências nas relações laborais pós-período pandêmico; 3 Trabalhadores em plataformas digitais de entrega: labor "on demand via apps"; 4 Divisão sexual do trabalho e dados quanto ao gênero dos trabalhadores em aplicativos; 5 Problemas e dificuldades enfrentados pelas trabalhadoras em aplicativos; 6 Direito ao trabalho decente; 7 A regulamentação do trabalho em plataformas digitais em outros países e o cenário brasileiro; 8 Conclusão; Referências.

1 Introdução

As novas tecnologias, aliadas à crise pandêmica iniciada em 2020, contribuíram para a expansão/proliferação das novas formas alternativas de trabalho, como o de entrega de pedidos e de transporte de pessoas por meio das plataformas digitais.

Se isso trouxe facilidade para os consumidores, que, com um "clique" em seu celular, adquirem a mercadoria desejada e simplesmente aguardam no aconchego de suas poltronas o recebimento, ou então para aqueles que, com um toque no celular, solicitam o envio do motorista e veículo, para os trabalhadores a realidade tem sido bem diferente.

Enquanto os clientes reclamam da demora, mandam mensagens pelo aplicativo questionando sobre a entrega da mercadoria e a chegada do transporte, o trabalhador enfrenta uma série de situações e dificuldades nas ruas não perceptíveis e sensíveis a uma sociedade cada vez mais focada no capital e aumento da lucratividade.

Por outro lado, as plataformas desenvolvem o negócio sem os custos e despesas de uma estrutura física antigamente necessária e adotam uma forma de gestão algorítmica, com a introdução de métodos e técnicas, como o sistema de avaliação, a gamificação para premiações, por exemplo, que estimulam os trabalhadores a permanecerem cada vez mais logados, a fim de que possam atingir um valor mínimo para a sobrevivência, introduzindo a falsa ideia de que seriam os gestores de seu próprio labor.

Ocorre que, além dos mais diversos problemas enfrentados por estes trabalhadores, para além da informalidade, está o aumento da desigualdade e discriminação de gênero que vem ocorrendo com as mulheres que laboram neste mercado e cujas questões que demandam atenção são simplesmente invisibilizadas e ignoradas, aumentando ainda mais o *gap* entre homens e mulheres.

O presente artigo tem por escopo analisar esta forma de trabalho frente ao contexto sociológico e econômico atual, bem como a realidade vivenciada pelas mulheres no trabalho de entrega e transporte em empresas de plataformas digitais (inseguranças, assédios moral e sexual, menores oportunidades/chamadas e, portanto, recebimentos inferiores aos dos homens, dupla jornada, condições de trabalho não adaptadas às necessidades fisiológicas e biológicas, dentre outros), revelando a necessidade de aplicação do ordenamento jurídico para proteção destas trabalhadoras, de forma a resguardar o trabalho decente e não discriminatório, bem como necessidade de regulamentação específica para atender, de maneira também formal e o mais abrangente possível, as peculiaridades existentes nesta forma de relação laboral.

2 A revolução tecnológica e consequências nas relações laborais pós-período pandêmico

Assistimos a diversas fases da Revolução Industrial. Desde a utilização da máquina a vapor e carvão (Revolução 1.0 (século XIX)), passamos pelo sistema de massificação da produção, com produção de automóveis, aviões, novas fontes de energia e matérias (petróleo, eletricidade e aço) (revolução 2.0 – séculos XIX a meados do XX), pela era da informática, digitalização, internet e diversos meios de comunicação digitais[2] (terceira revolução – segunda metade do século XX), para chegarmos, então, na denominada Revolução 4.0, em que

2 CORREIA, José Pedro Anacoreta. Proteção de dados pessoais e Inteligência Artificial. In: NAMORA, Nuno Cerejeira *et al.* (ed.). *Digital work and personal data protection*: key issues for the labour of the 21st century. Reino Unido: Cambridge Scholars Publishing, 2018. p. 447.

se *avançou no sistema de tecnologias, como inteligência artificial, robótica, internet das coisas e computação em nuvem*.

Se antes a principal matéria-prima propulsora da Revolução Industrial era o petróleo, nas últimas décadas prevaleceu a matéria-prima informação. "Tal como o petróleo, a informação tem de ser extraída, refinada e distribuída. Mas, ao contrário das restantes, não é um produto escasso e pode ter uma produção exponencial", acrescentando que "pode ser inútil, e até ser negativa, se não for tratada de forma devida e analisada de forma correta"[3].

Fazem parte desta inovação os robots/cobots (robôs inteligentes ou colaborativos – "*cobots*"[4]), os quais correspondem a unidades de hardware e software que conseguem armazenar grande quantidade de informações. A *learning machine* foi desenvolvida para, com base nas informações armazenadas nas unidades, aprender tarefas humanas por meio da repetição de ações. A inteligência artificial, por sua vez, possibilita a análise dessas informações, com a verificação de padrões e características não facilmente perceptíveis por um ser humano, e, com uso de algoritmo, selecionar o melhor resultado para uma decisão[5].

Ocorre que, para uma melhor (mais ética, criativa e sensível) seleção do resultado e, consequentemente, melhor aproveitamento deste processo tecnológico, torna-se imperiosa a valorização do ser humano e alinhamento da inteligência humana com a robótica[6].

Podemos então falar em Revolução 5.0, referente à fase seguinte da mera utilização das tecnologias e automatização máxima dos processos, qual seja, a sincronicidade entre a mente humana e as tecnologias, de forma a valorizar o potencial humano (elemento criativo) para melhor aproveitar a tecnologia.

---

3 Correia, 2018, p. 447.

4 A expressão "cobots" refere-se a um aparato para interagir com seres humanos, de forma a adaptar-se ao ambiente e com o fito de economizar a energia humana. Ou seja, trata-se de utilizar a força do robô com a tomada de decisões do ser humano, para, por exemplo, carregar e suportar grandes pesos, reduzindo a fadiga do trabalhador.

5 Por isso, Correia pondera que a informação seria o "combustível da nova economia". In: Correia, 2018, p. 450.

6 Já defendíamos que a tecnologia (robótica, inteligência artificial e novas formas tecnológicas de trabalho) seja utilizada a favor do ser humano e para acentuar as suas qualidades essenciais (capacidade criativa e racional, de sensibilidade, de adoção de valores éticos), com a conclusão de que este jamais poderá ser integralmente substituído, pois é dotado de características próprias e inatingíveis às máquinas e algoritmos.

O fator humano é tido como elemento mais do que fundamental, em decorrência da necessidade de garantir o funcionamento e direcionamento das máquinas ao intento.

Em paralelo, não podemos esquecer que saímos recentemente de uma pandemia mundial causada pelo coronavírus (SARS-CoV-2), a qual afetou a economia e fez com que milhares de pessoas perdessem seus empregos.

De acordo com dados da Organização Internacional do Trabalho, globalmente, cerca de 2 bilhões de trabalhadores estavam no mercado informal em 2022. Enquanto a informalidade vinha diminuindo na última década e meia, em 2020 trabalhadores informais foram afetados na pandemia, pois que passaram a ter maior representação em micro e pequenas empresas.

Mesmo no pós-pandemia, o número da informalidade continuou a crescer, em virtude da crise vivenciada. Cerca de dois terços dos ganhos entre 2020 e 2022 foram dos empregos informais, sendo esta fração maior do que a de 2019[7].

Estamos diante, portanto, de dois cenários: por um lado, a necessidade de profissionalização dos trabalhadores para melhor alinhamento com o processo tecnológico, o que ocorrerá de forma gradativa ao longo do tempo, pois que necessita de alteração e ensino desde primeira fase educacional dos mais jovens até treinamentos constantes e que perdurem durante a vida, neste processo de inovação/evolução tecnológica; por outro, temos a maioria dos trabalhadores, com as capacidades, conhecimentos e cultura do trabalho tradicional (chão de fábrica) que muito sofreram e sofrem com a crise econômica e que tentam se inserir desesperadamente nos novos modelos de trabalho, ainda que não seja proporcionada uma condição digna de labor.

3 Trabalhadores em plataformas digitais de entrega: labor “on demand via apps”

Neste contexto de evolução tecnológica, novas formas de labor e crise econômica decorrente da pandemia, o mundo teve aumento de trabalhadores em plataformas digitais.

Primeiramente, cabe destacar que diversas são as nomenclaturas atribuídas para estas novas formas de labor, tais como economia colaborativa,

7 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook: trends 2023. 2023. p. 43. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865332.pdf.

economia disruptiva, "gig economy", "crowdwork", "work on-demand via apps"[8], economia de "bico", classificados como todos aqueles que necessitam de um "QI digital mínimo"[9].

Diferencia-se o *crowdwork* ("trabalho em multidão") do trabalho sob demanda via aplicativos, pelo fato de que o primeiro refere-se à prestação das atividades pelo trabalhador efetivada em qualquer localidade, enquanto que o labor *on demand* via apps corresponde a serviços em atividades tradicionais (como transporte, limpeza, etc.), com critérios de procedimentos de gestão, qualidade, supervisão, execução e remuneração[10].

Logo, o recorte deste estudo é especificamente quanto aos entregadores que trabalham em plataformas digitais (work on demand via apps).

Esta modalidade de relação se dá de forma triangular, em que a plataforma viabiliza a combinação entre oferta e demanda de mão de obra por meio do *software* para a execução de uma atividade nas proximidades ou no próprio local em que está situado fisicamente o tomador de serviços. Os trabalhadores acessam a plataforma, via aplicativo, assim como a estrutura digital que coordena, orienta e organiza a atividade desenvolvida pela empresa.

A gestão da atividade ocorre por meio da utilização do algoritmo (gestão algorítmica). Por meio deste sistema, os consumidores avaliam o atendimento do serviço, com atribuição de nota/classificação, a qual vai resultar em uma média que pode implicar na manutenção ou não do trabalhador na plataforma, ou mesmo em suspensão temporária das suas atividades. Esta atribuição da nota pelo cliente não depende de justificativa/motivação, ficando a livre-arbítrio do consumidor e podendo, inclusive, ser decorrente de preconceitos e discriminações.

A média das avaliações é utilizada para que, em algumas plataformas, o cliente possa optar por um trabalhador para realizar o serviço, bem como são analisadas para a manutenção ou não dos trabalhadores no app, suspensões temporárias e exclusões. As taxas de cancelamento, participação durante os

8 Anote-se que diversas são as denominações atribuídas a estas novas formas de trabalho, sendo ainda algumas delas: *just-in-time workforce*, *sharing economy*, *platform capitalism*, *crowd-based capitalism*, *cocreatin*, *liquid labour*, *peer-to-peer*, *crowdsourcing*, *cloudsourcing*, *playbour*, dentre outros.

9 MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre trabalho 4.0. *Prontuário de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, n. 2 (segundo semestre), p. 245-264, 2016. p. 247.

10 FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. *On demand*: trabalho sob demanda em plataformas digitais. Belo Horizonte: Arraes, 2020. p. 97.

horários de pico, quantidade e velocidade de entregas também são avaliadas pelas plataformas.

Pode-se dizer que há uma nítida reformulação do sistema antigo de produção (taylorismo) para o "neotaylorismo", pois que, agora, subdivide-se em uma "espécie de linha de montagem virtual, onde as tarefas são divididas para serem simplificadas, ficando o trabalhador formado como supervisor"[11]. Assim, o trabalhador em aplicativos exerce atividades mais simples, sem necessidade de maiores qualificações (exceto para aquele que supervisiona o serviço). Daí porque às plataformas não importa mais a forma da prestação, mas sim o resultado/avaliações positivas.

A quase integralidade dos trabalhadores não é registrada (tão somente aqueles que laboram na área administrativa, jurídica, por ex.), trabalhando como supostamente autônomos, apesar de exercerem a atividade central do negócio[12].

No que tange aos números e dados sobre o trabalho em aplicativos, a Organização Internacional do Trabalho, OIT, informou[13] que as plataformas de trabalho digitais quintuplicaram em nível mundial na última década.

Quanto ao Brasil, conforme dados do IPEA[14], aproximadamente 1,5 milhão de trabalhadores em atividade no setor de transporte de passageiros e de mercadorias no Brasil estavam inseridos na chamada *Gig economy*, no final de 2021. Dentre esses trabalhadores, 61,2% eram motoristas de aplicativo e taxistas (945 mil), 20,9% entregavam mercadorias via motocicletas (322 mil), 14,4% atuavam como mototaxistas (222 mil) e o restante exercia a atividade de entrega de mercadoria via outro meio de transporte (55 mil). O número de pessoas nessa atividade passou de 25 mil, no início de 2016, para 322 mil, no quarto trimestre de 2021.

---

11 TODOLÍ-SIGNES, Adrián. O mercado de trabalho no século XXI: *on demand economy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes *et al*. (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*: intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 33.

12 Esclarece-se que, no caso dos entregadores em aplicativos, o trabalho pode ser realizado por meio de nuvem ou operador logístico, sendo que, neste último caso, a ausência da suposta autonomia do trabalhador fica mais evidente, pois que há fixação pelo operador, por exemplo, da jornada de trabalho e escala.

13 O relatório "Emprego e Questões Sociais no Mundo 2021".

14 Disponível em: https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2022/05/painel-da-gig-economy-no-setor-de-transportes-do-brasil-quem-onde-quantos-e-quanto-ganham/.

Conforme notícia veiculada em maio deste ano[15], esse número de trabalhadores em aplicativos teria atingido 1,6 milhões, sendo entregadores de plataformas de *delivery* (386 mil) e motoristas de apps de caronas (1,27 milhão).

Note-se que, de acordo com dados do IBGE, no período da pandemia, entre os meses de maio a novembro de 2020, houve um crescimento de 8,2% do número de trabalhadores que realizam entregas.

Entre os meses de agosto e novembro de 2022, conforme estudo[16], o Brasil contava com 1.274.281 motoristas em aplicativos e 385.742 entregadores.

Especificamente quanto a uma das maiores plataformas, a Uber, por exemplo, divulgou a marca de mais de 7 milhões de entregadores/motoristas no mundo (em 2023), sendo mais de 1 milhão destes no Brasil. A empresa, atualmente, encontra-se presente e atuante em 70 países.

Em plataforma de entrega de refeições (iFood), os números indicam que esta teve 537.964 pessoas trabalhando como entregadores no aplicativo em algum momento entre outubro de 2021 e setembro de 2022[17].

Portanto, há um crescimento considerável nesta forma de trabalho, tornando imprescindível (e urgente) um olhar pormenorizado para esta categoria, condições de trabalho, forma como a atividade se desenvolve e efetiva proteção de seus direitos, a fim de não permitir a precarização e marginalização destes trabalhadores.

4 Divisão sexual do trabalho e dados quanto ao gênero dos trabalhadores em aplicativos

O conceito de divisão sexual do trabalho foi desenvolvido na França, no início dos anos 1970. Além da compreensão da divisão desigual do trabalho social entre os sexos, pontuam-se essas desigualdades como estruturais, estabelecendo uma hierarquia entre as atividades e, dessa forma, entre os sexos, criando um sistema de gênero[18].

15 Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2023/05/5092688-falta-de-consenso-pode-atrasar-a-regulamentacao-de-motoristas-de-aplicativo.html.

16 Estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Científica e Aplicada (CEBRAP), patrocinado pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec). Disponível em: https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Estudo-Cebrap-Amobitec.pdf.

17 Disponível em: https://www.poder360.com.br/poder-flash/538-mil-trabalharam-como-entregadores-no-ifood-de-2021-a-2022/. Acesso em: 25 maio 2024.

18 HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, set./dez. 2007, p. 596-597.

Caracteriza-se pelo modo como o trabalho é distribuído socialmente, em decorrência das relações de sexo, atribuindo-se aos homens, primordialmente, as funções da esfera produtiva, de elevado valor social agregado, e, às mulheres, as funções da esfera reprodutiva. Essa forma de divisão do trabalho social, historicamente, adquire contornos específicos em cada sociedade, não se configurando, portanto, como algo imutável ou rígido[19].

Destaque-se que Simone de Beauvoir já havia escrito e publicado, em 1949, livro com a noção de dois conceitos distintos para sexo e gênero. Descrevendo o sexo como conceito ligado à característica biológica (distinção homem e mulher) e relacionando o gênero à construção histórica do papel da mulher na sociedade. Nas palavras de Saffioti, gênero entendido como "representações do masculino e do feminino, as imagens construídas pela sociedade a propósito do masculino e do feminino, estando estas inter-relacionadas"[20].

Portanto, compreendido como o resultado destas construções, em que são estabelecidos padrões de comportamentos adotados pelo masculino e pelo feminino, de acordo com a sociedade.

Algumas das características das relações sociais de sexo são: a) a existência de relação antagônica, b) as diferenças entre as atividades exercidas pelos homens e mulheres são construções sociais e não decorrência biológica; c) construção social tem base material (não exclusivamente ideológica), pelo que a "mudança de mentalidade" não ocorrerá espontaneamente, se estiver desconectada da divisão sexual do trabalho concreta; d) trata-se de uma relação hierárquica de poder e dominação[21].

Vale mencionar a famosa e verdadeira frase de Beauvoir de que "ninguém nasce mulher, mas se torna mulher", que reuniu, em poucas palavras, o único consenso entre feministas a respeito de gênero: sua compreensão como construção social. O gênero não é biológico, mas social.

> As relações entre gênero e classe nos permitem constatar que, no universo do mundo produtivo e reprodutivo, vivenciamos também a efetivação de uma construção social sexuada, na qual os homens e as mulheres que trabalham são, desde a infância e a escola, diferentemente qualificados e capacitados para o ingresso

19 KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena *et al*. (org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009. p. 67-68.

20 SAFFIOTI, Heleieth. *Gênero, patriarcado e violência*. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2015. p. 124.

21 KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena *et al*. (org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009. p. 71.

> no mercado de trabalho. E o capitalismo tem sabido apropriar-se desigualmente dessa divisão sexual do trabalho.[22]

No que tange ao labor em plataformas, os dados levantados indicam o aumento dessas desigualdades entre homens e mulheres e o impacto da divisão sexual do trabalho.

De acordo com o Relatório elaborado em 2021 pela Organização Internacional do Trabalho, cerca de quatro em cada dez trabalhadores de plataformas baseadas na internet são mulheres, ao passo que nos países em desenvolvimento apenas dois em cada dez são mulheres.

Estes números sublinham o fato de que, de um modo semelhante ao mercado de trabalho *off-line*, o mercado de trabalho online coloca obstáculos às mulheres no acesso ao trabalho.

Nos setores dos táxis e das entregas baseados em aplicações (e objeto do presente estudo), as mulheres representam menos de 10% dos trabalhadores, sendo inferior a 5% nos serviços tradicionais.

A plataforma de *delivery* iFood, por exemplo, de acordo com notícia de "O Globo" de março de 2023, estima que somente 5% de seus 200 mil entregadores sejam mulheres. O mesmo percentual se aplica também para a plataforma "99" (2021).

Portanto, números alarmantes que apenas comprovam a reprodução do velho e arcaico sistema de dominação/subjugação dos homens em relação às mulheres também nas "novas" e digitais formas de labor.

5 Problemas e dificuldades enfrentados pelas trabalhadoras em aplicativos

Uma vez apresentado o cenário da expansão do trabalho plataformizado no mundo e no Brasil, bem como breves conceitos sobre divisão sexual do trabalho e dados referentes à participação das mulheres no mercado do trabalho de entrega e transporte por plataformas digitais, torna-se imperioso analisar quais são as dificuldades enfrentadas por estes trabalhadores (em geral), assim como as questões específicas relacionadas às condições pessoais femininas.

Além, evidentemente, de todos os problemas já conhecidos em relação ao labor informal (ausência de garantia de salário mínimo necessário à subsistência,

22 ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 109.

férias, pagamento de horas extras, benefícios sociais/previdenciários, riscos quanto a assaltos, violências[23] à integridade física e mental dos trabalhadores, assédios, dentre outros), exsurgem questões decorrentes do labor de entregas nas plataformas digitais que demandam atenção especial.

Podemos citar, de plano, preocupações concernentes à saúde e segurança dos trabalhadores. Conforme estudo realizado pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebrap) em parceria com a Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), um a cada quatro entregadores do Brasil já sofreu um acidente. Em levantamento em relação aos trabalhadores das plataformas Uber, 99, Zé Delivery e iFood, concluiu-se que 25% dos entregadores já se acidentaram[24].

Em relatório elaborado pela coordenadora técnica do Laboratório de Estudos do Movimento do Hospital das Clínicas de São Paulo – Brasil e professora da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, Julia Maria D'Andréa Greve, antes dos aplicativos, os sinistros com motos representavam 20% dos atendimentos, enquanto que em 2022 esse número atinge *80%*. Ainda, consta que, atualmente, de 60% a 70% daqueles que se encontram em estado mais grave e que entraram ou ficaram internados no Instituto de Ortopedia e Traumatologia do HC da USP trabalham com aplicativos de entrega (*delivery*)[25].

Pois bem, uma vez que estes entregadores trabalham sem registro em CTPS, devem contribuir ao INSS de forma individual a fim de assegurar o recebimento de benefícios pela instituição previdenciária (tais como aposentadoria por tempo de serviço e invalidez, auxílios doença e acidentário, salário maternidade, pensão por morte aos dependentes). Todavia, estima-se que apenas um a cada quatro entregadores e motoristas autônomos paga contribuição ao INSS, segundo o estudo de pesquisadores do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

---

23 De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, 83 por cento dos trabalhadores que participam no setor dos táxis baseados em aplicações e 89 por cento no setor das entregas baseadas em aplicações declararam ter preocupações acerca da *segurança no trabalho*, frequentemente relacionadas com a segurança rodoviária, roubo e agressão física, sendo que em países com mulheres na amostra, a percentagem de mulheres com preocupações relativas a agressões físicas no setor dos táxis baseados em aplicações é mais elevada. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_845019.pdf. p. 172.

24 Destaque-se que, de 2021 para 2022, no Brasil, o número de pedidos de solicitações para pagamento do seguro por Danos Pessoais Causados por Veículos Automotores de Via Terrestre (DPVAT) cresceu 325%. Disponível em: https://www.otempo.com.br/especiais/rotas-da-mobilidade/acidentes/um-em-cada-quatro-entregadores-ja-sofreu-acidente-no-pais-1.2876695.

25 Disponível em: https://jc.ne10.uol.com.br/colunas/mobilidade/2022/12/15140594-entregadores-de-aplicativos-respondem-por-70-das-internacoes-de-transito-diz-cpi-dos-apps.html.

Assim, estão expostos a condições gravosas de trabalho e sem amparo dos benefícios sociais/previdenciários.

Ainda no tocante à segurança, vale ressaltar que as plataformas de entregas adotam sistema de premiações e a chamada gamificação (*gamification*), por meio do algoritmo, o que estimula a velocidade da realização das entregas pelos trabalhadores, colocando as suas vidas em risco.

Originado na indústria das mídias digitais, a gamificação refere-se ao uso de elementos de design de jogos em ambientes e situações que não são efetivamente jogos.

No ambiente do trabalho, a técnica é entendida como:

> Um modelo de premiar o(a) trabalhador(a) que atinge uma meta imposta pela empresa e revela o mecanismo de gestão de incutir nos(as) trabalhadores(as) o desejo de trabalhar mais, desvelando-se o mecanismo psicológico de interferir em sua vontade, forçando a intensificação do trabalho e o aumento da produção.[26]

Extrai-se da literatura[27] que a tática versa sobre adaptar as atividades de trabalho em um formato de jogo, a fim de se atribuir experiências lúdicas, como forma de influenciar psicologicamente os trabalhadores para o aumento da produtividade e, consequentemente, do lucro[28].

Explica-se que, com a utilização de *gamificação,* é possível fazer com que as metas sejam atingidas, como por exemplo, com a inclusão de desafios e missões que podem deixar o sistema mais desafiador. Assim como os pontos e conquistas podem trazer o sentimento de diversão ou mesmo fazer com que os trabalhadores se sintam instigados e envolvidos. Dessa maneira, os participantes podem se envolver por conta da diversão da experiência, ou ainda por visualizarem "distinções", em relação a um trabalho "sério", ou mesmo por

---

26 VIDIGAL, Viviane. *Delivery* viral: entre a virtualidade do pedido e a concretude da entrega. In: CASTRO, Barbara (org.). *Covid-19 e sociedade*: ensaios sobre a experiência social da pandemia. Campinas: IFCH, 2020. p. 278-294.

27 WERBACH, Kevin; HUNTER, Dan. *For the win*: how game thinking can revolutionize your business. Philadelphia: Wharton Digital Press, 2012.

28 Como exemplo, tem-se a plataforma da Uber com o chamado "Desafio Cinco Estrelas", em Uberlândia, consistindo em três módulos de desafios e espera de soluções (qualidade básica, qualidade avançada e direção defensiva). O relato da empresa é de que o objetivo seria instruir os(as) motoristas sobre como agir enquanto transportam e também dar dicas sobre direção e manutenção do veículo. A ferramenta é destinada não apenas aos(às) novatos(as), mas também aos(às) motoristas com avaliação abaixo da média da cidade na qual dirigem. KAPP, Karl. M. *The gamification of learning and instruction*: game-based methods and strategies for training and education. San Francisco: John Willey & Sons, Inc., 2012.

sentirem uma compulsão ao "chamado" do ambiente *gamificado* que se vale de fatores psicológicos a partir de comparações sociais ou recompensas.

Entretanto, estudos[29] apontam que a gamificação, apesar de, em um olhar inicial e superficial, auxiliar na melhoria das funções cerebrais, estimular a criatividade, o prazer e divertimento e motivação, por outro, implica o desvio do sentido do trabalho, com a captura e mobilização da subjetividade do trabalhador, configurando, assim, risco profissional psicossocial e "vício" ("*loop* compulsivo") aos trabalhadores que acabam por trabalhar cada vez mais em busca da renda e de metas, de forma desmedida e perigosa na direção.

Por outro lado, diversos relatos demonstram que os entregadores reclamam que, quando estão para atingir a meta imposta para receber bonificação, a plataforma trava ou não faz envio de novas entregas, "boicotando" e "ludibriando" os entregadores.

Uma das pesquisas apresenta a declaração, por exemplo, de um entregador que conta que estas bonificações/gamificações ocorrem quando as condições climáticas não estão favoráveis – período de chuvas. Nesses períodos, a plataforma oferece majoração do valor da hora. Todavia, a plataforma envia, por exemplo, uma mensagem às 9h dizendo que se o entregador fizer oito pedidos de *delivery* entre as 10h e 13h, ganhará mais R$ 50,00.

Contudo, ante a ausência de clareza dos critérios das chamadas de entregas, segundo o entregador entrevistado, relata que: "Eu, você e outro *motoboy* estamos trabalhando lá, são oito pedidos para conseguir o bônus. Eu e você fizemos sete, o outro *motoboy* fez quatro. Para quem eles vão jogar a entrega? Para o outro *motoboy*".

Com isso, os entregadores permanecem disponíveis em número de horas acima do limite legal, sem ao menos ter ciência das "regras do jogo", em uma busca incessante e contínua pelo trabalho.

Como bem salienta Abílio, os trabalhadores em aplicativos:

> Concorrem entre si, submetidos a empresas que vão monopolizando setores do mercado; criam suas próprias estratégias de sobrevivência, as quais envolvem polivalência, intensificação do trabalho, extensão do tempo de trabalho e trabalho amador.[30]

---

29 GAURIAU, Rosane. Gamificação no trabalho: o novo "avatar" do direito do trabalho. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, v. 7, n. 2, 2021. Disponível em: https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/373. Acesso em: 02 nov. 2022.

30 Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/11/ARTIGO-L-C-ABILIO.pdf.

No caso específico dos entregadores motociclistas, ainda, o incentivo por premiação é *contra legem* no Brasil, posto que viola a Lei nº 12.436/2011[31], em seu art. 1º, a qual proíbe, a fim de proteger a segurança destes trabalhadores, o oferecimento de prêmios por cumprimento de metas por número de entregas ou prestação de serviços (inciso I) e o promoção de competição entre motociclistas para que aumentem o número de entregas ou prestação dos serviços (inciso III), com a aplicação de multa para os infratores.

Exige-se do trabalhador a capacidade de reagir em tempo real àquilo que é determinado e fixado pela plataforma "a partir da programação, da estipulação de regras e comandos pré-ordenados e mutáveis por seu programador"[32].

Outro grave problema refere-se à falta de transparência no gerenciamento e critérios de distribuição das entregas, no sistema de avaliações dos clientes, dos motivos das suspensões e descadastramento/exclusão da plataforma na rescisão, que deixa os trabalhadores vulneráveis e totalmente submissos às regras impostas pelas plataformas (por meio dos algoritmos) de forma unilateral e obscura, fazendo com que os trabalhadores corram em busca das entregas, trabalhem de forma exaustiva, fiquem disponíveis e produzam cada vez mais, sem sequer saber como, onde e por que recebem ou não valores, promoções, direcionamentos de chamadas. Um trabalho no escuro.

A utilização dos dados colhidos pelas plataformas em relação aos entregadores também ganha relevância nesta forma de labor, à medida que emergem tanto questões relativas à Proteção dos Dados (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 – vigência a partir de 2021) e proibição do uso indevido como necessidade de políticas que impeçam comportamentos anticoncorrenciais (políticas antitrust), bem como clareza e efetivo consentimento para utilização.

Assim, a observação do direito à privacidade é fundamental, haja vista a quantidade de informações armazenadas e acessadas pelos *apps*, a fim de entender a melhor forma de explorá-las sem violar princípios e regras fundamentais para a sustentabilidade dos negócios.

Outro ponto está no aumento da desigualdade de gênero, eis que, demandando o trabalho de entrega em aplicativos flexibilidade/disponibilidade de horas pelo trabalhador, as mulheres também têm taxa de aumento no labor

---

31 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12436.htm. Acesso em: 14 jul. 2023.

32 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. MPT. Brasília: Movimento, 2018. p. 27 e 30.

digital em muito inferior (e desproporcional) aos dos homens, que se inserem mais rapidamente e em maior quantidade no mercado virtual.

Levantamento feito em 2020[33] reporta que apenas 5% dos entregadores no Brasil são mulheres, sendo 95% homens.

A questão etária também apresenta relevância, pois os dados revelam que os mais jovens ocupam os lugares, explicável tanto pela facilidade de acesso virtual, ausência de necessidade de maiores habilidades técnicas, sendo que, no país, em 2022, 39% dos entregadores homens e 18% das mulheres estão na faixa dos 20 aos 29 anos, 38% de homens e mulheres entre 30 e 39 anos, 11% dos homens e 3% das mulheres entre 50 a 59 e apenas 4% dos homens e 1% das mulheres com 60 anos ou mais[34].

Há ainda outro ponto relevante a ser observado: o fato de a utilização dos algoritmos nesta forma de trabalho pode criar novos preconceitos e discriminações. Isso porque os algoritmos são codificados por programadores humanos de acordo com uma série de normas e instruções e "se for introduzido um enviesamento no sistema", pode implicar em condutas discriminatórias e mesmo "automatizar os padrões de discriminação existentes" (ONU, 2019).

Conforme esclarece Katarina Kertysova, apesar de seus inúmeros benefícios, os sistemas movidos a IA geram uma série de questões éticas e representam novos riscos para os direitos humanos e políticas democráticas. Preocupações levantadas pela comunidade de especialistas incluem a falta de justiça algorítmica (levando a práticas discriminatórias, como preconceitos raciais e de gênero), personalização de conteúdo resultando em parcial cegueira de informações ("bolha do filtro"), violação da privacidade do usuário, manipulação potencial do usuário, ou manipulação de vídeo e áudio sem o consentimento do indivíduo.

Além destas questões, existem ainda problemas e dificuldades específicos nas formas de trabalho que são agravadas em relação ao gênero.

Em trabalhos em geral, segundo a OIT (2003), globalmente, as mulheres recebem, em média, 20% a menos do que os homens em condições de trabalho e níveis educacionais semelhantes.

No Brasil, após uma tendência de queda, a diferença salarial entre homens e mulheres voltou a aumentar no país, atingindo 22% no final de 2022, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2003).

33 Disponível em: https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Amobitec12mai2023.pdf.

34 Disponível em: https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Amobitec12mai2023.pdf.

Por outro lado, de acordo com estudo publicado em julho de 2018, pela Universidade de Chicago e Stanford (EUA), o "gender Gap" em matéria salarial demonstra que a diferença de renda entre homens e mulheres também se estende para a economia de aplicativos.

Por meio da análise de dados de mais de 1 milhão de motoristas da Uber, concluiu-se que as mulheres recebem um total de 7% de ganhos por hora a menos do que os homens. Como motivos que podem ser atribuídos a esta diferenciação estão a equivocada e preconceituosa "crença" de que motoristas do sexo masculino dirigem mais rápido, além do fato de que a jornada dupla realizada ainda no século XXI majoritariamente pelas mulheres impacta as pausas e a jornada diária que elas podem fazer.

No caso específico do trabalho dos ciclistas, a dependência do desempenho físico para a realização da entrega agrava ainda mais a desigualdade.

> Faço as corridas em uma média de 20 minutos. Os restaurantes não têm tanta confiança, então escolhem mais os entregadores homens. Um dia eu e meu amigo estávamos esperando no mesmo lugar e ele recebeu sete corridas seguidas enquanto eu só recebi duas (Mikaela).[35]

Outro fator a ser considerado são as condições fisiológicas da mulher, como, por exemplo, a existência do ciclo menstrual.

> Trabalhar no período menstrual tem dificuldades por conta dos banheiros que a gente não pode entrar para as trocas de absorvente (Cristiana Batista, de 37 anos).
>
> O pior dia é durante o ciclo menstrual. Tinha que estar sempre parando para observar o absorvente, para ver se não passou para a calça, para não entrar no estabelecimento suja. Teve dia de eu ter cólica forte por estar sentada, aí vem a trepidação dos lugares por onde a gente passa por causa de lombada, buracos. Teve dias que eu já dei uma parada no trabalho com muita dor. A gente tem que se virar nos [banheiros] de postos de gasolina, pedir "posso usar o banheiro?", a gente fica à margem (Raquel Rodrigues).[36]

A fisiologia feminina em relação aos seios também constitui fator a ser observado e que enseja a necessidade de cautelas e equipamentos compatíveis para a integridade física da mulher.

> Não perguntaram para as mulheres sobre a *bag* que machuca e aperta os seios (Juneia).

35 Disponível em: https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-pra-elas/#Link3.

36 Disponível em: https://projetocolabora.com.br/ods8/servico-de-delivery-e-ainda-mais-precario-para-as-mulheres/.

> Se você colocar muito peso na bagagem, a regulagem vai subir e machucar os seios. Há um modelo cruzado, que deixa os seios livres, e que tem o fecho sobre o umbigo, mas ainda não é comum nas plataformas (Raquel).[37]

Ainda, não se pode ignorar que as jornadas neste tipo de labor são mais extensas: chegam a 64,5 horas por semana, 20 a mais do que aqueles que exercem a atividade de forma complementar.

> Esses trabalhadores têm uma insegurança alimentar. Quase sempre, eles estão do lado de fora comendo pão com mortadela, enquanto o restaurante está preparando comida para eles entregarem. Eles trabalham entregando comida, mas passam fome (pesquisador Sérgio De Lucca).[38]

No caso das mulheres, as tarefas domésticas e atividades de cuidado familiar atribuídas historicamente a elas resultam na DUPLA JORNADA e, portanto, menos tempo para poder trabalhar fora de casa, por consequência, no recebimento de salários menores em virtude do número inferior de recebimento de corridas/entregas pelas plataformas.

Outra questão enfrentada e de extrema relevância tem por cerne a ocorrência de assédio moral.

> Frequentemente assediada pelos próprios entregadores, que raramente encontram uma mulher trabalhando na área, Nana se incomoda mesmo é com o assédio praticado pela polícia. Negra, a entregadora denuncia que a Polícia Militar da capital pratica, frequentemente, o enquadro de entregadores. "Sou parada o tempo todo por policiais. Se você está com uniforme, com a *bag*, aí que eles param mesmo. Revistam, olham seu celular". Segundo Nana, muitos dos colegas entregadores são egressos do sistema penitenciário e acabam trabalhando com entregas justamente porque a informalidade negligencia seus antecedentes criminais. "Muitos trombadinhas usam as *bags* e os uniformes para roubar também, então a polícia é completamente desrespeitosa com todos os *bikers*. A primeira vez que me abordaram, eu estava com outros entregadores esperando entregas em frente ao restaurante. Os policiais chegaram chutando os meninos, os que tinham passagem apanharam horrores".[39]

O assédio sexual também acaba impactando ainda mais no labor prestado pelas trabalhadoras do sexo feminino, eis que, conforme relatos e notoriamente

37 Disponível em: https://projetocolabora.com.br/ods8/servico-de-delivery-e-ainda-mais-precario-para-as-mulheres/.

38 Disponível em: https://projetocolabora.com.br/ods8/servico-de-delivery-e-ainda-mais-precario-para-as-mulheres/.

39 Disponível em: https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-pra-elas/#Link3.

sabido, elas evitam fazer corridas/entregas no período noturno, por questão de segurança, sendo que este período é quando costuma haver mais chamadas.

> Nossa, moça, você é linda demais. Ele pegou no meu rosto e tentou me beijar. Eu desci o braço nele. Falei que, se colocasse a mão em mim de novo, eu chamava a polícia. [...] a Uber não me deu nenhum tipo de formação sobre como lidar com esses casos (depoimento da trabalhadora Tatiana).[40]

E como ocorre a proteção destas trabalhadoras nestes casos? A "Proteção", segundo elas, ocorre entre as próprias trabalhadoras, por meio de um grupo de WhatsApp "Damas ao Volante", composto por cerca de 20 mulheres. No referido grupo, as motoristas postam suas localizações e, quando uma das participantes não aparece após algumas horas do início da jornada, as outras mandam mensagens perguntando se está tudo bem: "A gente posta nossa localização após oito horas rodando. Querendo ou não, uma ajuda a outra. A gente fica alerta se uma está muito tempo parada em um local. Estamos sempre atentas à segurança, sempre pensamos no pior por conta da violência nas ruas"[41].

A Uber divulgou a Campanha "Mês das Mulheres"[42]. Todavia, a campanha consiste na parceria entre a Uber e o Ministério das Mulheres, restringindo-se a informar/divulgar para mulheres vítimas de violência sobre o LIGUE 180 no mês de março. Ou seja, nenhuma medida inovatória e diferenciada para prevenção e segurança, mas tão somente a referência à denúncia.

Estas são apenas algumas (poucas) questões trazidas para reflexão e dados estatísticos que auxiliam uma melhor visão da realidade laboral dos entregadores vinculados aos aplicativos e que, por si, já demonstram a manifesta e urgente necessidade de imposição de limites e aplicação efetiva de garantias a esses trabalhadores que estão à margem da proteção devida.

Se os trabalhadores em geral estão desprotegidos, as mulheres que laboram em aplicativos estão em posição ainda pior de condições de trabalho e invisibilidade.

6 Direito ao trabalho decente

Como exposto acima, enquanto seres humanos que prestam atividade (não importando qual a categoria de enquadramento), os trabalhadores em

40 Disponível em: https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-pra-elas/#Link3.

41 Disponível em: https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-pra-elas/#Link3.

42 Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/politica/2024/03/6812778-governo-e-uber-anunciam-parceria-para-combater-violencia-contra-mulher.html.

aplicativos também são destinatários dos direitos fundamentais e humanos que garantem o trabalho digno.

Isso porque o trabalho digno/decente, a dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade fazem parte de todos os indivíduos, por serem intrínsecos à natureza humana e norteadores de todas as relações sociais, constituindo objeto de proteção em normas internacionais, como na Declaração Universal dos Direitos do Homem, no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, nos objetivos e fundamentos da Organização Internacional do Trabalho, os quais primam pela garantia do trabalho decente, em condições justas, dignas e satisfatórias.

Aliás, a proteção dos trabalhadores e de seus direitos fundamentais é objeto dos parâmetros internacionais estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e torna-se extremamente relevante em mais esta etapa de mutações do mercado laboral.

A Organização Internacional do Trabalho fundamenta-se em quatro princípios e direitos fundamentais (previstos na Declaração Fundamental de 1998), os quais, independentemente de ratificação pelos Estados-Membros, implicam o dever de respeito e promoção por todos. São eles: liberdade e proteção do direito sindical (Convenção nº 87, de 1949), organização e negociação coletiva (Convenção nº 98, de 1949); eliminação do trabalho forçado (Convenções ns. 29, de 1930, e 105, de 1957); abolição do trabalho infantil (Convenções ns. 138, de 1973, e 182, de 1999); e eliminação da discriminação quanto ao emprego e ocupação (Convenções ns. 100, de 1951, e 111, de 1958).

Dentre estas premissas está o conceito de "trabalho decente", que surgiu por meio da Organização Internacional do Trabalho em 1999. Instituiu-se, por meio da apresentação de um relatório com programação para o futuro do trabalho, o objetivo de promover oportunidades para que todos (homens e mulheres) possam obter um trabalho decente e produtivo[43].

Sendo assim, a OIT estabeleceu o trabalho decente como aquele que abrange o respeito de forma intrínseca aos direitos do trabalhador, "especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e

43 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Suíça). Nações Unidas. *Report of the director-general*: decent work. 87ª sessão. Genebra, junho de 1999. Disponível em: http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm. Acesso em: 13 jul. 2019.

trabalho infantil)", ainda "a promoção do emprego produtivo e de qualidade" e a "ampliação da proteção social", além do "fortalecimento do diálogo social"[44].

O Trabalho Decente também constitui missão da Agenda de 2030 da Organização das Nações Unidas[45], no qual assim consta no objetivo número 5:

> "Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas". Inclui, ainda: a eliminação de "todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos" (5.2).
>
> 5.3. [...]
>
> 5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.
>
> 5.5. Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.
>
> 5.a. Empreender reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais.
>
> 5.b. Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.
>
> 5.c. Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, em todos os níveis.

No Objetivo nº 8, ainda, estabelece-se a "promoção pelo crescimento econômico sustentável, emprego pleno, produtivo e decente para todos".

Logo, o "Trabalho Decente" é e deve continuar a ser perseguido, principalmente em meio às mudanças econômicas e nas relações laborais[46].

---

44 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Suíça). Nações Unidas. *Trabalho decente*. 1999. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 jul. 2019.

45 NAÇÕES UNIDAS (Suíça). ONU. *Transforming our world*: the 2030 Agenda for Sustainable Development. 2015. Disponível em: https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication. Acesso em: 13 jul. 2019.

46 Neste sentido, e em relação ao labor em plataformas digitais, a OIT publicou em janeiro deste ano Relatório intitulado "Realizing Decent Work in the Platform Economy".

Neste passo, um grande avanço foi a inclusão da Convenção 190 da OIT, enquanto primeiro tratado internacional a reconhecer o direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio (incluindo violência de gênero e assédio) a todas as pessoas (independentemente da existência do labor nos moldes celetistas). O termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero. Inclui, ainda, o assédio moral e violência efetivada de forma virtual (alínea "d", do art. 3º).

Sob o mesmo prisma nacional, a Constituição Federal brasileira de 1988 estabelece a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental (art. 1º, inciso III) da República Federativa do Brasil e alicerce ao Estado Democrático de Direito, juntamente com o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, da CF). Ainda, garante a reparação pelo dano moral sofrido (art. 5º, V), o direito à inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas (art. 5º, X), o direito social ao trabalho (art. 6º) e direitos que visem à melhora da condição social dos trabalhadores (art. 7º), bem como o meio ambiente do trabalho equilibrado (art. 200, VIII).

Vale lembrar que cada vez mais as relações de trabalho estão sendo mantidas por meio de vínculos temporários e mais facilmente encerrados. Ou ainda, na maioria dos casos, por meio de relações intituladas como autônomas, sem garantias mínimas de padrões salariais, segurança social ou mesmo de proteção à saúde do trabalhador e da trabalhadora.

Por consequência, estes direitos devem ser assegurados para todos os trabalhadores, preservando-se a identidade profissional do trabalhador, sua dignidade, integridade física e mental, e atendendo e atentando-se às peculiaridades das trabalhadoras, por meio do trabalho decente.

7 A regulamentação do trabalho em plataformas digitais em outros países e o cenário brasileiro

O item 2 do inciso I da Recomendação nº 198 da OIT, sobre política nacional de proteção aos trabalhadores em uma relação de trabalho, prevê expressamente que:

> [...]
>
> 2. A natureza e a extensão da proteção dada aos trabalhadores em uma relação de trabalho devem ser definidas por práticas e

> leis nacionais, ou ambas, tendo em conta padrões de trabalho internacional relevantes. Tais leis ou práticas, incluindo aqueles elementos pertencentes ao alcance, cobertura e responsabilidade à implementação, devem estar claros e adequados para assegurar proteção efetiva aos trabalhadores em uma relação de trabalho.

Neste sentido, alguns países já regulamentaram o labor em aplicativos, tais como Espanha, Portugal, Chile, entre outros.

Na legislação da Espanha, a pioneira a legislar sobre o tema na União Europeia, foi introduzido na regulamentação trabalhista, em 12.05.2021, que os entregadores em domicílio de plataformas como Deliveroo e Uber Eats sejam considerados empregados assalariados.

A legislação (conhecida como "Ley Rider") reconhece "a presunção de emprego para os trabalhadores que prestam serviços de entrega remunerada por intermédio de empresas que administram este trabalho, mediante a gestão algorítmica do serviço, ou [a presunção] das condições de trabalho, através de uma plataforma digital"[47].

Ainda, a alínea "d", do *apartado* 4 do art. 64, estabelece como direito do trabalhador: "d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles". Portanto, tornando expresso o dever da plataforma quanto à transparência e informação aos trabalhadores em geral no gerenciamento algorítmico, o que pode contribuir para evitar discriminação de gênero.

Já em Portugal, a Lei nº 13, de 03 de abril de 2023 (a qual aprovou a Agenda do Trabalho Digno), incluiu o artigo 12-A no Código do Trabalho, com a seguinte redação:

> Art. 12-A- Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital.
>
> [...]

47 Assim constou do RDL 09/2021 que alterou a Ley del Estatuto de los Trabajadores: "Disposición Adicional 23: Disposición adicional vigésimo tercera. Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto. Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital".

> 9- Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, aplicam-se as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, bem como igualdade e não discriminação.

Destaque-se que a União Europeia, no dia 12.06.2023, votou e fechou um acordo (sem qualquer discordância dos países do bloco) para a criação da lei que garanta aos motoristas, ciclistas e motociclistas de entregas acesso a seguro social, licença parental, dentre outros benefícios.

E assim, em abril deste ano (2024), o Parlamento e o Conselho Europeu aprovaram regras destinadas a assegurar que os trabalhadores das plataformas tenham seu estatuto profissional classificado corretamente. Tais regras incluem: a) a presunção legal de vínculo de emprego, que pode ser elidida pela empresa da plataforma (constituindo, portanto, seu ônus de prova); b) impossibilidade de rescisão por decisão algorítmica, estipulando a obrigatoriedade de supervisão humana para as todas as decisões importantes que afetem os trabalhadores, inclusive relacionadas às suas condições de trabalho, saúde e segurança ou que alterem condições acordadas da relação de trabalho; c) regras que protejam os dados dos trabalhadores (proibição de tratar certos tipos de dados pessoais, como a exemplo: estado emocional, convicção pessoal, entre outros).

Tais previsões também auxiliam no sentido de evitar que os dados colhidos e, se manejados exclusivamente por meio de algoritmo, sem supervisão humana, impliquem em ainda mais resultados discriminatórios.

O texto votado e aprovado deverá ser adotado formalmente pelo Conselho. O prazo para os Estados-membros incorporarem as disposições da diretiva na legislação nacional é de dois anos a contar da publicação no Jornal Oficial da União Europeia[48].

Já na América Latina, o Chile foi o primeiro a regulamentar, em setembro de 2022, a lei de aplicativos para entregadores e motoristas de aplicativos.

A lei permite que os motoristas e entregadores ofereçam seus serviços às plataformas como trabalhadores dependentes (sujeitos às regras trabalhistas que já existem no país) ou independentes (modalidade que ainda não tinha normas para o trabalho) – sistema híbrido, portanto.

48 Disponível em: https://www.brasildefato.com.br/2023/06/13/uniao-europeia-avanca-na-concessao-de-direitos-aos-trabalhadores-por-aplicativo.

A lei estabeleceu regras específicas[49], tais como contratação de autônomos mediante contrato que disponha sobre termos, condições, preços, taxas, critérios de contato e coordenação entre trabalhador e usuário, proteção de dados pessoais; tempos máximos de conexão e desconexão; garantido acesso à cobertura previdenciária, contribuindo conforme o caso, e fazendo jus à cobertura de saúde, aposentadoria por idade, seguros de acidentes de trabalho e doenças profissionais, invalidez e sobrevivência; dever da empresa de proporcionar ao trabalhador formação adequada, entregar implementos de segurança; e incluir seguro contra danos de bens pessoais; regulação de remuneração, jornada de trabalho e desligamento, com definição de tempo mínimo de desligamento de 12 horas contínuas em um período de 24 horas, valor da hora por serviço não inferior à proporção da renda mensal mínima estabelecida em lei, acrescida de 20%; ainda direito dos trabalhadores a se organizarem sindicalmente, desde que seus estatutos estejam sujeitos à lei.

Em seu art. 152, alínea "d", prevê:

> La designación de un *canal oficial donde el trabajador pueda presentar sus objeciones, reclamos o requerimientos* respecto de los pagos recibidos, el registro de sus labores, la asignación de las mismas *y la evaluación que los clientes realizan acerca de su labor, el que siempre deberá ser atendido por una persona si el trabajador lo requiere*. El canal indicado deberá contar con un lugar físico de atención, un teléfono local y un representante de la empresa asignado como responsable de atender los fines descritos.

No mesmo caminho de discussão para a regulamentação, porém de forma ainda mais lenta e não tão coesa, está o Brasil.

Assim como em outros países, os trabalhadores vêm se movimentando em busca de melhores condições, sendo que os últimos anos foram marcados por diversas paralisações dos entregadores de aplicativos, como forma de movimento social para questionar as condições laborais.

No mês de maio de 2023, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva criou um Grupo de Trabalho (GT), composto por integrantes do governo federal (15), empresas (15) e trabalhadores (15), para iniciar discussões e concretizar a regulamentação.

Em 05.03.2024, foi apresentado o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 com a seguinte ementa: "Dispõe sobre a relação de trabalho interme-

49 Lei 21431, de 2022 (publicada em 11.03.2022). Disponível em: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544.

diado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho".

Contou, inicialmente, com pedido de urgência na tramitação, porém em 12.04.2024 foi cancelada a urgência conferida ao Projeto. A última movimentação até o presente momento revela que o Projeto foi objeto de decisão em 02.07.2024 para votação na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços (CICS), porém houve acordo entre membros para retirada da pauta e análise de substituições/alterações do texto (sem que, no entanto, as propostas alterem substancialmente o projeto inicial, mantendo as principais disposições)[50].

Houve diversos requerimentos para realização de audiência pública pelas mais diversas Comissões (Comissão de Finanças e Tributação – CFT, Comissão de Defesa do Consumidor – CDC, Comissão de Desenvolvimento Econômico – CDE, entre outras).

O Projeto de Lei Complementar, em seu art. 1º, dispõe sobre relação de trabalho "intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho". Portanto, ao inserir a expressão "intermediado", de plano, aponta para o sentido em que pretende legislar, indicando que as empresas seriam meras intermediárias.

Vale ressaltar que o projeto autoriza algumas práticas pelas empresas, sem que ensejem na configuração do vínculo empregatício, tais como: normas e medidas para garantir a segurança; normas e medidas para manter a qualidade dos serviços prestados; utilização de sistemas de avaliação; oferta de cursos ou treinamentos, bem como quaisquer benefícios e incentivos aos trabalhadores (art. 5º, incisos). Inclui a possibilidade de exclusão do aplicativo de forma unilateral pela empresa nas hipóteses de fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, garantido o direito de defesa, "conforme regras estabelecidas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma" (art. 6º).

Portanto, do que se depreende, o Projeto atribui larga liberdade para as empresas de plataformas estipularem suas próprias regras em um contrato claramente de adesão, autorizando-as a aplicarem "punição" (qual seja, a exclusão

50 Disponível em: https://www.diap.org.br/index.php/noticias/noticias/91903-comissao-de-industria-adia-votacao-do-plp-12-24-para-proxima-semana. Acesso em: 09 jul. 2024.

unilateral do aplicativo), além de validar sistema de avaliação e gamificação para aumento dos lucros das plataformas.

Como princípios, faz constar o da transparência; redução de riscos inerentes ao trabalho; eliminação de todas as formas de discriminação, violência e assédio no trabalho; direito à organização sindical, à sindicalização e à negociação coletiva; abolição do trabalho infantil; e eliminação do trabalho análogo ao escravo.

Portanto, princípios já internacional e constitucionalmente garantidos a todos os trabalhadores, apenas repetindo o mínimo, pelo que a inserção no texto do artigo em nada modifica as garantias já existentes para todos os seres humanos.

No que tange à remuneração mínima do trabalhador, é prevista a proporcionalidade equivalente ao salário mínimo nacional (art. 9º), com previsão do valor horário mínimo de R$ 32,10, mediante o cômputo, para fins deste cálculo, somente do período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino (§ 2º), o que também acaba por permitir que trabalhadores recebam ao final do mês valores abaixo do mínimo necessário para a sobrevivência, o que é ainda mais agravado, como exposto anteriormente, em relação às mulheres.

Deste valor mínimo de R$ 32,10 por hora, R$ 8,03 referem-se à retribuição pelos serviços prestados e R$ 24,07 a título de ressarcimento dos custos incorridos pelo trabalhador na prestação de serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros (§ 3º) (como se o valor do combustível fosse fixo, sem ocorrer majoração constante e considerável, o que, evidentemente, traz insegurança e prejuízos aos trabalhadores).

Quanto à contribuição previdenciária, o projeto adota a qualidade de contribuinte individual, com aplicação da alíquota de 7,5% sobre o salário de contribuição, observado o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social (art. 10). A empresa operadora de aplicativo de transporte recolhe uma alíquota de 25% sobre o salário de contribuição do trabalhador. E ao salário de contribuição é definido o percentual de 25% do valor bruto auferido no mês (§§ 2º e 3º).

Ocorre que, primeiramente, a alíquota aplicada para os demais contribuintes na condição de individual corresponde atualmente ao percentual inicial

de 5%[51] (menor, portanto) e que esta forma de recolhimento pode implicar o pagamento mensal pelo trabalhador, sem que receba no futuro o benefício previdenciário por falta de atingimento do valor do salário mínimo.

Para o Procurador do Trabalho Rodrigo Carelli, o projeto pode ser intitulado como "Nem, nem", pois "nem garante que os trabalhadores sejam reais autônomos, nem os trata como empregados, como o realmente os são". Para ele, a figura pretendida seria do "subordinado sem direitos". Assim como para Tadeu Henrique Lopes da Cunha (procurador do trabalho), que bem pontua se tratar de "uma autonomia que a lei diz que existe, embora quando analisamos, tecnicamente falando, tudo que ela traz, significa o oposto de autonomia"[52].

Não é demais mencionar que o próprio fato de a proposta excluir direitos constitucionais (como limite diário e semanal da jornada) já é, por si, discriminatório, ao passo que "escolhe" os trabalhadores que serão ou não objeto da proteção, da mesma forma que, no passado, já ocorreu com os trabalhadores domésticos e rurais, antes da evolução legislativa destas categorias.

Há de se ponderar que a realidade brasileira se revela distinta daquela encontrada em outros países, pois que a maioria dos trabalhadores em plataformas tem este labor como única fonte de renda e não como atividade complementar ou secundária. (Sobre)Vivem desta forma de trabalho, seja em virtude da perda de empregos durante a crise pandêmica mundial, seja pelo alto índice de desemprego e emprego informal no Brasil.

Questões como treinamentos, fornecimento de condições mínimas de saúde, higiene e segurança dos trabalhadores, de equipamentos de proteção, vedação para instituição de sistemas de prêmios e bonificações que impliquem em risco à saúde física e mental dos trabalhadores, criação de sindicatos e associações para a defesa dos direitos, são apenas alguns dos pontos de imprescindível proteção também aos que trabalham em plataformas digitais.

Neste ponto, a regulamentação específica aclamada e esperada por todos é importante e deverá abarcar as condições especiais desta forma de trabalho, a fim de resguardá-los de manobras atuais feitas por aqueles que buscam o lucro de forma precarizante. Porém a sua ausência atual jamais pode ser utilizada como meio de descumprimento de todo o arcabouço legal e jurídico já existente

51 Disponível em: https://www.gov.br/inss/pt-br/direitos-e-deveres/inscricao-e-contribuicao/tabela-de-contribuicao-mensal. Acesso em: 20 maio 2024.

52 Disponível em: https://www.prt6.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/2990-mpt-aponta-falhas-em-projeto-de-lei-que-regulamenta-trabalho-de-motorista-por-aplicativo. Acesso em: 20 maio 2024.

e que embasa o Direito do Trabalho e garante a proteção dos direitos humanos e fundamentais de todos os indivíduos, incluindo a não discriminação.

Além da atuação no âmbito legislativo, impende ressaltar que, no Judiciário, a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero em muito contribui para este desiderato.

O Protocolo, elaborado pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria nº 27/2021 do Conselho Nacional de Justiça, constitui um instrumento para cumprimento do Objetivo Sustentável nº 5 da Agenda 2030 da ONU (igualdade de gênero).

Como consta das considerações iniciais do Protocolo, ele "traz considerações teóricas sobre a questão da igualdade e também um guia para que os julgamentos que ocorrem nos diversos âmbitos da Justiça possam ser aqueles que realizem o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, de modo que o exercício da função jurisdicional se dê de forma a concretizar um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos".

Inclui desde conceitos básicos sobre gênero, sexo, relações de poder, desigualdade estrutural, passando por guia para magistrados(as) tanto na aproximação dos sujeitos, instrução processual, como valoração e interpretação das provas, e trazendo a aplicação dos mais diversos ramos da Justiça (Justiça do Trabalho – capítulo nº 4 do Protocolo).

Para contextualização, o Protocolo inclusive menciona exemplos de questões para sua aplicação prática, como:

> Atenção: Questionamentos para análise, sob as lentes da perspectiva de gênero, de situações que indicam condutas discriminatórias em demandas trabalhistas:
>
> 1. A trabalhadora ou o trabalhador se insere em algum grupo vulnerável ou historicamente discriminado?
>
> 2. No meio ambiente de trabalho no qual a pessoa ou o grupo estão inseridos existem outras trabalhadoras ou outros trabalhadores com as mesmas características?
>
> 3. Nos processos seletivos, quais foram os perfis das candidatas selecionadas ou dos candidatos selecionados?
>
> 4. A conduta questionada, se praticada em relação aos grupos majoritários, traduziria a mesma consequência?
>
> 5. A prática adotada habitualmente pelo empregador ou pela empregadora leva a resultados discriminatórios, ainda que não tenha havido intenção de discriminar?

> 6. A prática da empregadora ou do empregador está relacionada ao trabalho e se coaduna com o negócio.

No mesmo sentido, elenca algumas possíveis questões/perguntas em relação à instrução processual, tudo de forma a auxiliar e orientar o julgador para a verificação e análise de eventual prática discriminatória, tais como:

> Nas alegações ou nas perguntas formuladas na instrução processual, há algum tipo de julgamento moral sobre a pessoa vítima de violência de gênero? A vítima não deve ser culpabilizada em razão do seu modo de ser, agir, relacionar-se, vestir-se, falar, etc., nem por estar no local ou no momento sozinha. Essas escolhas pessoais, por si só, não são permissões para que seja assediada, nem qualquer outro tipo de consentimento.
>
> As alegações nas petições ou as perguntas na instrução processual são impertinentes ou constrangedoras, deslocando a responsabilidade do agente agressor para a vítima? É preciso cuidar para que não haja sua revitimização, devendo ser respeitada em sua dignidade humana. É o agente agressor/assediador que deve ser julgado e não a vítima (item C.1 do Protocolo).

Por fim, o diálogo e movimento social para união revelam-se também como instrumento fundamental para o fortalecimento sindical e atuação participativa, em contraposição à fragmentação ocorrida com a categoria destes trabalhadores em virtude do trabalho individualista e competitivo que é aquele de transporte e entregas por meio de aplicativos.

Estas são apenas algumas singelas reflexões e proposições para que se possa buscar a melhoria das condições de trabalho de forma ampla e extensiva dos trabalhadores em aplicativos, com o objetivo de efetivar o trabalho digno e sem discriminações.

Como bem pontua Luísa Caminha, militante da Marcha Mundial das Mulheres no Rio de Janeiro:

> Em um Brasil de bases coloniais e escravocratas, as mulheres pobres, ao mesmo tempo em que são colocadas à margem da política, economia e dos empregos formais, são protagonistas de uma imensa rede de relações informais [...]. Os aplicativos podem significar uma novidade, mas o projeto de flexibilização das leis trabalhistas é um projeto histórico e direcionado para manutenção do sistema capitalista, cabendo às organizações [...] o dever de enxergar o mundo através dos olhos feministas, antirraciais, anti-LGBTfóbicos, decolonizados e socialistas, traçando assim

> novas formulações e construindo novos projetos e respostas de oposição frente ao plano de retirada de direitos.[53]

8 Conclusão

Estamos vivendo uma era de Revolução Tecnológica (Revolução 4.0), bem como a otimização e alinhamento do trabalho humano com os processos produtivos proporcionados pelas novas tecnologias (Revolução 5.0).

Se antes da pandemia mundial iniciada em 2020 as novas relações laborais digitais já se expandiam consideravelmente, após, ocorreu a proliferação ainda maior do trabalho em aplicativos digitais, tanto para os trabalhadores que perderam seus antigos empregos formais, como para aqueles que estavam na informalidade ou mesmo sem qualquer emprego.

A absorção desta mão de obra, todavia, não impediu a precarização ainda maior do trabalho, deixando à margem de direitos mínimos fundamentais/humanos e que possibilitem uma existência digna.

Muito se discute sobre o enquadramento destes trabalhadores, contudo, independentemente do entendimento adotado, fato é que se trata de seres humanos destinatários de proteção ao trabalho decente e não discriminatório, os quais podem ser amplamente extraídos tanto de normas internacionais, como pelas próprias normas constitucionais de cada país.

Os dados estatísticos existentes revelam a ocorrência do alarmante número de acidentes de trânsito, e violação das normas de saúde e segurança, falta de transparência quanto aos critérios utilizados pelas plataformas, quantidade reduzida de contribuintes que tenham acesso à efetiva proteção social (seguridade social), além de prejuízo à saúde mental e introdução de meios pelas plataformas que violam a legislação infraconstitucional (como no caso dos motociclistas) e aumentam a competitividade entre os trabalhadores e busca desmedida por atingimento de metas.

Ao se observar a realidade vivida pelas mulheres que laboram neste mercado, vê-se que estas sofrem ainda mais, havendo um aumento da desigualdade já existente entre homens e mulheres, refletindo em diversas esferas, desde a que se refere à matéria salarial, atribuição de corridas (discriminação

53 Disponível em: https://sisejufe.org.br/noticias/a-uberizacao-do-trabalho-uma-velha-conhecida-das-mulheres/.

algorítmica) até ausência de condições minimamente decentes e adequadas para a realização do trabalho.

Movimentos de lutas por direitos ocorrem nos mais diversos países, sendo que, em alguns, foram publicadas leis e decisões que resguardam alguns direitos para estes trabalhadores, tais como Espanha ("Lei do Ryder"), Chile, havendo a mesma movimentação e expectativa de impulso para os demais países.

No Brasil, há proposta de Lei Complementar, por meio do Projeto nº 12/2024, apresentado pelo Presidente da República em 05.03.2024, o qual segue para votação na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços (CICS) da Câmara dos Deputados. Contudo, tal projeto vai em sentido contrário tanto às legislações e diretivas internacionais (no que diz respeito aos direitos para os trabalhadores em geral), como a todos os preceitos protetivos e garantidores de direitos humanos e fundamentais inerentes a todos os seres humanos, representando, nitidamente, um retrocesso social.

No caso específico da proteção à mulher, verifica-se a ausência de normas que abranjam as questões por elas enfrentadas, ausência de um olhar para as suas condições e necessidades, ausência de amparo e garantia efetiva que exclua ou ao menos amenize as desigualdades existentes entre homens e mulheres e reproduzidas aqui também nesta "nova" forma de trabalho tecnológico.

Da análise do referido Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, é possível observar que este apenas repete alguns preceitos constitucionais (gerais e abstratos), tal qual a não discriminação e igualdade, ao mesmo passo em que autoriza e estabelece regras que, por si, caracterizam e dão margem para as discriminações.

Urge, assim, a necessidade de a sociedade como um todo unir-se e lutar nas mais diversas frentes, a fim de efetivar o direito ao trabalho decente e não discriminatório destas trabalhadoras, enquanto seres humanos que são, dotados de dignidade, tanto por meio da aplicação e regulamentação legislativa protetiva efetivamente garantidora dos direitos, como por meio do Judiciário, com a aplicação inclusive do importante instrumento que é o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, assim como pelo diálogo e movimento social para união e fortalecimento sindical e, ainda, por políticas públicas para garantia dos direitos, atendendo às especificidades, inclusive fisiológicas das mulheres.

Referências

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão*: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes *et al*. (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*: intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes *et al*. (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*: intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

CORREIA, José Pedro Anacoreta. Proteção de dados pessoais e Inteligência Artificial. In: NAMORA, Nuno Cerejeira *et al.* (ed.). *Digital work and personal data protection*: key issues for the labour of the 21st century. Reino Unido: Cambridge Scholars Publishing, 2018.

DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S. *Labour law*. 6. ed. Oxford: Hart Publishing, 2012.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. Relação de emprego e relação de trabalho: a retomada do expansionismo do direito trabalhista. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais*: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2012.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. *On demand*: trabalho sob demanda em plataformas digitais. Belo Horizonte: Arraes, 2020.

GAURIAU, Rosane. Gamificação no trabalho: o novo "avatar" do direito do trabalho. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, v. 7, n. 2, 2021. Disponível em: https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/373.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, set./dez. 2007.

HUWS, Ursula. *Labor in the global digital economy*: the cybertariat comes of age. New York: Monthly Review, 2014.

HUWS, Ursula. *Labour in contemporary capitalism*: what next? (dynamics of virtual work). Series Editors. Reino Unido: Palgrave Macmillan, 2019.

KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Edgard Blücher, 2020.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena *et al*. (org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas implicações laborais do regulamento geral de proteção de dados pessoais no trabalho 4.0. *Questões Laborais*, Coimbra: Almedina, n. 51, p. 9-34, jul./dez. 2017.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre trabalho 4.0. *Prontuário de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, n. 2 (segundo semestre), p. 245-264, 2016.

NAÇÕES UNIDAS (Suíça). ONU. *Transforming our world*: the 2030 Agenda for Sustainable Development. 2015. Disponível em: https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication. Acesso em: 13 jul. 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. MPT. Brasília: Movimento, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Suíça). Nações Unidas. *Futuro do trabalho no Brasil*: perspectivas e diálogos tripartites. Brasil, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf. Acesso em: 13 jun. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Suíça). Nações Unidas. Global Commission on the Future of Work. *The impact of technology on the quality and quantity of jobs*. fev. 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618168.pdf. Acesso em: 18 jun. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Suíça). Nações Unidas. *Report of the director-general*: decent work. 87 sessão. Genebra, junho de 1999. Disponível em: http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm. Acesso em: 13 jul. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Suíça). Nações Unidas. *Trabalho decente*. 1999. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 jul. 2019.

SAFFIOTI, Heleieth. *Gênero, patriarcado e violência*. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2015.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián. O mercado de trabalho no século XXI: *on demand economy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes *et al*. (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*: intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

VIDIGAL, Viviane. *Delivery* viral: entre a virtualidade do pedido e a concretude da entrega. In: CASTRO, Barbara (org.). *Covid-19 e sociedade*: ensaios sobre a experiência social da pandemia. Campinas: IFCH, 2020.

WERBACH, Kevin; HUNTER, Dan. *For the win*: how game thinking can revolutionize your business. Philadelphia: Wharton Digital Press, 2012.

Sites

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12436.htm.

https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-pra-elas/#Link3.

https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Estudo-Cebrap-Amobitec.pdf.

https://jc.ne10.uol.com.br/colunas/mobilidade/2022/12/15140594-entregadores-de-aplicativos-respondem-por-70-das-internacoes-de-transito-diz-cpi-dos-apps.html.

https://projetocolabora.com.br/ods8/servico-de-delivery-e-ainda-mais-precario-para-as-mulheres/.

https://sisejufe.org.br/noticias/a-uberizacao-do-trabalho-uma-velha-conhecida-das-mulheres/.

https://www.brasildefato.com.br/2023/06/13/uniao-europeia-avanca-na-concessao-de-direitos-aos-trabalhadores-por-aplicativo.

https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/11/ARTIGO-L-C-ABILIO.pdf.

https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2023/05/5092688-falta-de-consenso-pode-atrasar-a-regulamentacao-de-motoristas-de-aplicativo.html.

https://www.correiobraziliense.com.br/politica/2024/03/6812778-governo-e-uber-anunciam-parceria-para-combater-violencia-contra-mulher.html.

https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2022/05/painel-da-gig-economy-no-setor-de-transportes-do-brasil-quem-onde-quantos-e-quanto-ganham/.

https://www.otempo.com.br/especiais/rotas-da-mobilidade/acidentes/um-em-cada-quatro-entregadores-ja-sofreu-acidente-no-pais-1.2876695.

https://www.poder360.com.br/poder-flash/538-mil-trabalharam-como-entregadores-no-ifood-de-2021-a-2022/.

https://zenklub.com.br/blog/transtornos/transtorno-de-personalidade-narcisista/.