



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UNICAMP
REPOSITÓRIO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA E INTELLECTUAL DA UNICAMP

Versão do arquivo anexado / Version of attached file:

Versão do Editor / Published Version

Mais informações no site da editora / Further information on publisher's website:

<https://econtents.bc.unicamp.br/omp/index.php/ebooks/catalog/book/139>

DOI: 10.20396/ISBN9786587198040

Direitos autorais / Publisher's copyright statement:

©2020 by UNICAMP/IFCH. All rights reserved.

DIRETORIA DE TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO

Cidade Universitária Zeferino Vaz Barão Geraldo

CEP 13083-970 – Campinas SP

Fone: (19) 3521-6493

<http://www.repositorio.unicamp.br>

DELIVERY VIRAL: ENTRE A VIRTUALIDADE DO PEDIDO E A CONCRETUDE DA ENTREGA

Viviane Vidigal¹



Fonte: @marecoleo²

Em uma quinta-feira - se é quinta-feira depois que o tempo parou - do portão de casa em Campinas -SP, avisto o vizinho da frente recebendo um delivery de pipoca gourmet. Aceno para ele e peço para conversar com o motoboy. Tom³

¹ Mestre e Doutoranda em Sociologia pela Universidade Estadual de Campinas UNICAMP.

² A figura que ilustra o ensaio é uma alteração da intervenção urbana do artista Leonardo Mareco, quem gentilmente autorizou a alteração realizada e sua publicação. A intervenção original pode ser encontrada no *instagram* @marecoleo.

³ Nome fictício inspirado em um dos soldados do filme “1917”. Com as linhas telefônicas de campo cortadas, Tom Blake e Schofield são obrigados a entregar em mãos uma mensagem ao 2.º Batalhão do Regimento

Delivery viral:...

atravessa a rua até mim. Mantemos certa distância, seguindo as recomendações das normas de saúde. Conversamos através do portão. Fronteira visível entre nós. Há outra fronteira invisível: entre alguém que pode gozar do privilégio ao isolamento domiciliar e aquele que precisa trabalhar fora de casa.

Enquanto o consumidor se mantém em isolamento em bairros de classe média de Campinas, eles estão por toda parte. Com mochilas térmicas nas costas, celular entre a mão e o guidão e pés no pedal, entregadores de aplicativos cortam ruas semivazias como se a pandemia do novo coronavírus não existisse.

Mas ela existe e, no caso desse trabalho, pode-se até mesmo afirmar que contribui para o aprofundamento da precariedade, afetando esses trabalhadores em seus direitos fundamentais. Dessa forma, este ensaio tem como escopo uma breve análise dos impactos da pandemia nas condições de trabalho de entregadores das principais plataformas digitais, como iFood⁴, UberEats⁵, Rappi⁶ e Loggi⁷.

As atividades de trabalho organizadas via plataformas digitais invisibiliza as condições de trabalho de entregadores. Eles não têm vínculos empregatícios e são despojados de grande parcela de direitos trabalhistas e sociais. A pandemia deu visibilidade a essa precariedade.

Ela também visibilizou a centralidade desse trabalho, que não se restringe apenas à entrega de comida, em maior evidência no atual contexto. Entre a virtualidade do pedido e a concretude da entrega está a centralidade e precariedade desse trabalho. São os motoboys e ciclistas que garantem a circulação no mundo

de Devonshire, cancelando o ataque planejado, que pode custar a vida de 1600 homens. Schofield e Blake atravessam a terra de ninguém e alcançam as trincheiras alemãs originais, agora abandonadas, que contém fios de armadilhas, disparadas por um rato.

⁴ O iFood é uma empresa brasileira fundada em 2011, atuante no ramo de entrega de comida pela internet.

⁵ Serviço de entrega de comida que é disponibilizado em algumas cidades selecionadas pela empresa Uber. Os usuários têm uma lista com uma série de restaurantes locais que fazem parte do programa, e a comida é entregue por um motorista tradicional da Uber ou por motoboys cadastrados na plataforma Uber apenas para essa específica função.

⁶ A Rappi é uma startup de entrega sob demanda sediada na Colômbia e operando na Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, México, Peru e Uruguai.

⁷ Empresa brasileira que faz entregas expressas com uma rede de motociclistas.

das coisas reais, com burocracias reais, em um momento no qual as pessoas estão em circulação restrita. Em meio a pandemia meu avô morreu. Ontem, o Cartório de Registro de Pessoas ofereceu o serviço de um motoboy para trazer o papel timbrado, carimbado e rubricado: certidão de óbito. “-Senhora, por causa da COVID-19 disponibilizamos esse serviço, para o cliente não se expor ao vírus”.

Enquadramento jurídico dos trabalhadores e suas consequências práticas

Três, das principais plataformas de entregas do Brasil – iFood, Rappi e Loggi – concentravam cerca de 172 mil entregadores até 2019⁸. Todas refutam ter vínculos empregatícios com os trabalhadores, argumentam apenas fornecer a tecnologia do serviço de intermediação entre cliente, loja e entregadores. Contratam com a mensagem: “Você não trabalha para gente, você trabalha com a gente”⁹. Se valendo de táticas¹⁰, que logram fazer o entregador se identificar mais facilmente como autônomo, se distanciando da ideia de empregado subordinado (Castro, Viviane Vidigal, 2020).

Vender a ideia de independência e autonomia dos trabalhadores é uma estratégia para se distanciar das obrigações, riscos e encargos que teriam que assumir caso admittissem o que se vê na prática: que controlam toda a relação laboral criando uma relação de poder na qual os entregadores são o lado mais frágil. Negam, dessa forma, a necessidade histórica (econômica, social

⁸ Informação disponível em: <https://outraspalavras.net/outrasmidias/assim-os-apps-de-entrega-lucram-com-o-covid-19/>. Acesso em 25 de maio de 2020.

⁹ No filme “Sorry we missed you”, de Ken Loach, o personagem Ricky (Kris Hitchen), é um trabalhador cansado de trabalhar para outros. Com a intenção de ganhar um dinheiro extra, quitar suas dívidas e comprar uma casa própria, tenta uma vaga de entregador em uma empresa. Ao contratá-lo nos dizeres originais: “you don’t work for us, you work *with* us”.

¹⁰ Essas táticas podem ser encontradas na pesquisa de: LEME, Ana Carolina Reis Paes. Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. – 2018. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito.

e fisiológica) de proteger o ser humano que, para sobreviver na sociedade do capital, precisa “vender” sua força de trabalho (Maior; Severo, 2017).

A disputa acerca da qualificação jurídica desses trabalhadores¹¹, de certo, é anterior à pandemia. A qualificação difundida em nosso ordenamento - trabalhador autônomo¹², no entanto, tem seus efeitos aprofundados pela crise. Não há uma definição legal sobre o que seria o trabalhador autônomo, cabendo à doutrina trabalhista conceituá-lo. A relação de trabalho autônoma, conforme esclarece Cassar (2014, p. 276), “trata-se de relação onde o trabalhador exerce ofício ou profissão com habitualidade, por sua conta e risco próprio”. Segundo Vilhena autônomo é “o trabalhador que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução” (Vilhena, 2005, p. 532).

Tem-se que a relação de trabalho é gênero, e a relação de empregado e de autônomo são espécies de relação de trabalho. É a relação de emprego e não a de trabalho, protegida pela CLT com todos seus direitos: a) registro em CTPS; b) ao salário mínimo ou ao piso salarial estadual, fixado em lei; c) jornada de trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais; d) seguro contra acidentes de trabalho; e) irredutibilidade do salário; f) horas-extras – com no mínimo 50% de acréscimo sobre o valor da hora normal; g) adicional noturno – equivalente 20% do valor da hora normal; h) décimo terceiro salário; i) repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; j) férias vencidas, acrescidas de 1/3 constitucional; k) férias proporcionais, acrescidas de 1/3 constitucional;

¹¹ Há uma discussão acerca da natureza jurídica do vínculo entre os trabalhadores e empresas por intermédio de aplicativos. Para essas empresas, os trabalhadores são descritos como “autônomos”, não mantendo nenhum vínculo empregatício, as plataformas se consideram “facilitadoras” no espaço online de trocas entre compradores e vendedores para suprir determinada demanda. Outra corrente sustenta que há uma relação de emprego. A relação de emprego necessita cumulativamente dos cinco elementos fático-jurídicos para se configurar “...prestação de serviço por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação” (Delgado, 2008, p. 305).

¹² A despeito de existirem ações na Justiça do Trabalho, que concederam o vínculo empregatício. As Reclamações Trabalhistas de procedência de pedido, demonstram ser a minoria, conforme estudos. Ver: Castro, Viviane Vidigal. As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber. Dissertação de mestrado. Universidade Estadual de Campinas- Campinas/SP, 2020.

l) férias em dobro, quando concedidas ou pagas fora do prazo; m) salário-família; n) vale transporte, nos termos da lei; o) FGTS equivalente a 8% da remuneração do empregado, p) multa de 40% do FGTS se demitido sem justa causa, q) seguro-desemprego se involuntário, r) adicionais de insalubridade e periculosidade, s) fornecimento de EPIs¹³.

Sendo um trabalhador autônomo e sem todos esses direitos garantidos, a pandemia coloca em evidência dois pontos que a seguir destacarei: 1) remuneração e 2) segurança e saúde do trabalhador.

1) Remuneração

Um levantamento feito pela Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (Remir Trabalho)¹⁴ em quatro estados brasileiros indica que os entregadores por aplicativos disseram que, apesar de terem trabalhado mais durante a pandemia, tiveram uma “redução significativa” da remuneração. A maioria dos entrevistados (60,3%) relatou uma queda na sua remuneração, comparando o período atual da pandemia do coronavírus com o momento anterior. Ainda durante a pandemia, houve aumento em 100% dos que auferem menos do que R\$260 por semana e, por outro lado, redução para em torno de 25% os que auferem rendimento maior que R\$ 520,00 semanais. Antes da pandemia, 18,5% dos entrevistados declararam remuneração de até R\$ 260,00 por semana (aproximadamente, R\$ 1.040,00 mensais). Durante a pandemia, a parcela de entregadores que têm remuneração inferior a R\$ 260,00 semanais praticamente dobra, passando a compor 35,7% dos entrevistados¹⁵. Recebendo, portanto, uma remuneração inferior ao atual salário mínimo no valor de R\$ 1.045.

¹³ Ressalvamos que as diversas relações de trabalho garantem alguns desses direitos acima. Todos cumulativamente, no entanto, somente o empregado possui.

¹⁴ Relatório Parcial de Pesquisa. ABÍLIO, Ludmila. C.; ALMEIDA, Paula. F.; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana. C. M.; FONSECA, Vanessa. P.; KALIL, Renan. B.; MACHADO, Sidnei. *Condições de trabalho em empresas de plataforma digital: os entregadores por aplicativo durante a Covid-19*. São Paulo: REMIR, 2020. 11 p. A pesquisa feita ouviu 252 pessoas de 26 cidades entre os dias 13 e 20 de abril por meio de um questionário online.

¹⁵ *Ibidem*.

Há de se considerar ainda, que houve uma ampliação da participação de trabalhadores no mercado de entrega com a ampliação do desemprego aprofundada pela crise do novo coronavírus¹⁶: o iFood, que opera em mais de 1 mil cidades em todo o Brasil, recebeu em março 175 mil inscrições de pessoas interessadas em atuar como entregadores da plataforma ante 85 mil em fevereiro, contou o vice-presidente financeiro e estratégico do iFood, Diego Barreto, em entrevista à Reuters¹⁷. Ou seja, além do aumento do número de trabalhadores disputando as demandas com aqueles que já se encontravam nesse trabalho, antes de pandemia, ainda houve o rebaixamento da sua força de trabalho. Alegam os pesquisadores que a combinação dos fatores intensifica o quadro da precariedade por rebaixamento da remuneração (Abilio, L. C. et al., 2020).

Os trabalhadores recebem remuneração por cada entrega realizada. Trata-se do “salário” por unidade de obra. Nesta modalidade o parâmetro é a produção alcançada pelo trabalhador. Embora se trate de remuneração de valor variável que está estabelecida no art. 7.º, VII, da Constituição Federal de 1988: “garantia de salário nunca inferior ao mínimo para aqueles que percebem remuneração variável”, e de previsão celetista, Art. 78 – “Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona”, o salário mínimo, para esses trabalhadores não corresponde à realidade.

A remuneração desses entregadores reedita formas antigas de trabalho. Em “O Capital” pode-se encontrar pistas preciosas para entender tanto a dialética do trabalho, quanto a problematização do salário por peça: a remuneração do trabalhador depende não de sua jornada, mas de sua produção. No século XIX, Marx já assinalava a tendência a uma opacidade ainda maior da relação entre capital e trabalho quando mediada pela remuneração por peça.

¹⁶ No 1º Trimestre de 2020, a taxa de desemprego foi de 12,6% com encolhimento recorde de 5,2% de postos de trabalho formal (IBGE, 2020).

¹⁷ Informação disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/reuters/2020/04/01/candidatos-a-entregador-do-ifood-mais-que-dobram-apos-coronavirus.htm>. Acesso em 25 de maio de 2020.

A passagem da medida do salário por tempo de trabalho para o salário por peça materializa uma transferência do controle sobre o tempo e a produtividade do trabalho para o próprio trabalhador. Marx explica que ao remunerar não pelo tempo, mas pela quantidade produzida, se favorece um aumento tanto da extensão do tempo de trabalho como de sua intensidade:

[...] Dado o salário por peça, é naturalmente do interesse pessoal do trabalhador aplicar sua força de trabalho o mais intensamente possível, o que facilita ao capitalista elevar o grau normal de intensidade. Do mesmo modo, é interesse pessoal do trabalhador prolongar a jornada de trabalho, pois com isso sobe seu salário diário ou semanal. (Marx, 2013, p. 141).

O trabalhador por aplicativo sabe que recebe por entrega. Quando o pedido chega, no entanto, o entregador só visualiza o quanto vai receber. Ele não sabe, por exemplo, qual foi o valor cobrado do cliente, que aparece apenas na nota de compra. Não sabe qual é a porcentagem de cada um: trabalhador, restaurante, aplicativo. Ele não sabe dizer exatamente qual é a sua média de rendimento por quantidade de entregas, por quilômetro rodado ou por horas trabalhadas.

A taxa cobrada é calculada pelo próprio aplicativo. As empresas não fornecem a metodologia utilizada para a fixação dos valores do serviço, não apontado as variáveis utilizadas e o funcionamento de seu algoritmo. Entretanto, é incontroverso que este sistema é determinado unilateralmente pelas empresas (Castro, 2020).

O cálculo do lucro líquido da remuneração percebida pelos trabalhadores é realizado pelo desconto da taxa feita de forma automática. Ainda, são obrigados a descontar, da parcela sobre o preço que é depositado por elas em suas contas correntes, todos os gastos inerentes ao serviço de transporte, como combustível, manutenção, seguro, taxas, impostos sobre os veículos e licenciamentos, além dos gastos com sua automanutenção, como alimentação, saúde e seguro de vida (Castro, 2020). O fato de os trabalhadores, na maioria das vezes, terem de

custear as medidas de proteção acaba por reduzir ainda mais a sua remuneração (Abilio, L. C. et al., 2020).

Em protesto à queda da remuneração no contexto da pandemia, entregadores do município de São Paulo fizeram uma manifestação na avenida Paulista no dia 01 de julho de 2020. Uma das queixas mais ouvidas no protesto é que os bônus e prêmios que as empresas ofereciam para os entregadores deixaram de existir em um momento em que eles enfrentam um risco maior na realização do trabalho, em decorrência do novo coronavírus¹⁸. Quase 50% dos respondentes da pesquisa feita pela Remir apontaram uma queda no bônus concedido pelas empresas-plataforma de entrega¹⁹. Esses bônus eram resultado de desafios em forma de jogos (gamificação) que os entregadores deveriam cumprir para aumentar seus ganhos²⁰. Este é um novo modelo de premiar o trabalhador que atinge uma meta imposta pela empresa e revela o mecanismo de gestão de incutir nos trabalhadores o desejo de trabalhar mais. Forçando a intensificação do trabalho e o aumento da produção (Castro, 2020). A subjetividade do trabalhador é capturada, na medida em que este se vê como se fizesse parte de um jogo de videogame, impulsionado, por imagens, sons, cores, frases, incentivos gráficos luminosos, brilhantes e coloridos, a continuar apertando o botão e aceitando as corridas, sem ter sequer o tempo de analisar o custo versus o benefício daquele trabalho (Leme, 2020).

¹⁸ Informação disponível em: <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/04/17/motoboy-de-sp-protestam-contra-baixos-pagamentos-de-aplicativos-de-entrega.htm>. Acesso em 25 de maio de 2020.

¹⁹ Opt. Cit.

²⁰ O termo gamificação (do inglês gamification) originou-se na indústria de mídias digitais. Por ser uma nova área de estudo, a definição de gamificação ainda não é completamente consolidada, no entanto a mais aceita atualmente é definida por Deterding: “Gamification é o uso de elementos de design de jogos em contextos que não são relacionados a jogos”. Segundo o autor, a palavra jogo (do inglês game) significa algo que é caracterizado por regras e possui uma competição para alcançar resultados específicos ou metas definidas por participantes humanos. Um jogo pode ser definido por um sistema no qual os jogadores participam de um ambiente artificial, definido por regras e estratégias, que geram um resultado quantificável (SALEN, 2004).

Relatos dos trabalhadores nos revelam, no entanto, a existência de táticas das empresas que impedem o recebimento do prêmio, apesar do esforço a mais empreendido. Os relatos dos trabalhadores nos grupos de Facebook nos mostram, por exemplo, que se o prêmio define a necessidade de realização de 50 corridas num determinado período de tempo, quando o trabalhador se aproxima da meta há uma redução do número de chamadas. Na gestão gamificada do trabalho, as tecnologias permitem que as plataformas não sejam responsabilizadas pelas decisões. O trabalhador culpa o algoritmo pelos acontecimentos, por compreendê-lo como neutro, a despeito de serem criados pelas empresas que determinam unilateralmente as regras (Castro, 2020).

Entendo que os jogos diminuíram porque se no “antigo normal” era necessário estímulo para manter o trabalhador engajado, com a pandemia, o aumento de trabalhadores na plataforma e aumento de pedidos pelo consumidor, as empresas não precisam se preocupar em estimular o trabalho. A lógica principal que captura a subjetividade desses trabalhadores é a da sobrevivência.

Em resposta aos protestos, o iFood argumentou que houve um aumento na “solidariedade dos consumidores” em relação aos entregadores, com aumento no pagamento de gorjetas²¹. A plataforma aumentou os valores das gorjetas, pagas integralmente aos entregadores, de 1, 3 e 5 reais para 2, 5 e 10 reais. Houve um crescimento de 218% no pagamento de gorjetas em março comparado com fevereiro. Para a Rappi, houve um aumento de 50% no percentual de gorjetas pagas, principalmente nos finais de semana²².

Poder-se-ia pensar que se o trabalho e a gorjeta aumentam, conseqüentemente aumenta a remuneração recebida pelo trabalhador. Mas não é isso o que as reportagens e a pesquisa acima citadas demonstram. Nessa conta,

²¹ A gorjeta constitui-se no valor pago pelos clientes, de maneira espontânea ou por sua inclusão na nota do serviço, e integra a remuneração conforme disposto no art. 457, caput, da CLT. Não possui natureza salarial, já que enquadrada pela norma como remuneração.

²² Informação disponível em: <https://exame.com/negocios/coronavirus-leva-mais-entregadores-e-gorjetas-aos-apps-de-delivery/>. Acesso em 05 de junho de 2020.

Delivery viral...

incerta é a porcentagem atualmente retida pelas empresas e em quanto o valor auferido por elas aumentou. Essa é a equação do lucro na virulência.

Como forma de complementar a queda na remuneração, Tom, o entregador com quem conversei para escrever este ensaio, solicitou o auxílio emergencial do governo²³, sem sucesso. A despeito de ter aprovado a lei que regulamenta o auxílio, o presidente Jair Bolsonaro vetou a garantia o pagamento do benefício a diversas categorias, entre elas, os motoristas de aplicativos²⁴.

2) Segurança e saúde do trabalhador

Na pré-pandemia, os trabalhadores relatavam medo de serem bloqueados automaticamente se demorassem a retirar o pedido em um restaurante, de uma suspensão por rejeitar pedidos, de serem desligados da plataforma arbitrariamente e ficar sem trabalho. No questionário realizado pela Remir, 84,5% dos entrevistados relataram, agora, medo de serem contaminados trabalhando nestas condições. O que para os pesquisadores, entre outras coisas, evidencia um trabalho realizado sob um forte grau de tensão e de ansiedade²⁵. Todavia, para ter uma renda, precisam deixar a sua saúde e segurança em segundo plano. Uma lógica perversa na qual entram em jogo, com pesos diferenciados e não raro se contrapondo, a sobrevivência material imediata e a preservação da saúde.

²³ O auxílio emergencial foi sancionado pelo presidente da república Jair Bolsonaro em 02/04/2020 e disponibilizado para solicitação por meio de site, aplicativo ou central telefônica. São beneficiários os trabalhadores/as autônomos/as, informais, MEIs e pessoas desempregadas, um benefício de 600 reais por trabalhador/a e 1200 reais para mães solo, previsto por três meses (abril, maio e junho).

²⁴ Isso não significa que os trabalhadores dessas categorias não poderão receber o auxílio. Na prática, todos os trabalhadores, incluindo os que se enquadram nas categorias vetadas, podem conseguir o auxílio, desde que se enquadre nas seguintes condições: ser maior de 18 anos; Ser trabalhador informal, ou autônomo, ou MEIs (microempreendedor individual), ou estar contribuindo de forma individual para a Previdência; Não estar empregado carteira assinada; Não estar recebendo seguro-desemprego; Não ser aposentado ou pensionista do INSS; Ter uma renda familiar *per capita* de até meio salário mínimo (R\$ 522,50); Ter uma renda familiar mensal total menor que três salários mínimos (R\$ 3.135); Não ter tido rendimentos tributáveis acima de R\$ 28.559,70 em 2018; Ter CPF regular.

²⁵ Relatório Parcial de Pesquisa. *Op. Cit.*

A profissão de “motoboy” é classificada pela legislação como de risco²⁶. Quando há vínculo empregatício, a categoria tem direito a piso salarial, seguro de vida, equipamentos de proteção, pagamento da depreciação da moto e adicional de periculosidade²⁷. Na configuração trabalhista em questão, as empresas pagam apenas o seguro de vida – que vale para a COVID-19²⁸.

O ordenamento jurídico brasileiro veda a acumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos²⁹, podendo o empregado escolher ou um, ou outro³⁰. Os entregadores na pandemia, a despeito de trabalharem em condições insalubres e perigosas, por serem considerados autônomos, não recebem adicional salarial de insalubridade e nem de periculosidade. Portanto, aos que entregam, nem um, nem outro.

Tom utiliza equipamentos de proteção básicos que comprou na farmácia. Garante não tirar a máscara, usar álcool gel e manter os cuidados recomendados pelas organizações de saúde. Mas quem é responsável por sua proteção? Quem deveria propor e oferecer condições sanitárias de trabalho para ele?

A pesquisa feita pela Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (Remir Trabalho) ao questionar os entregadores sobre as medidas preventivas adotadas pelas empresas pesquisadas para a diminuição dos riscos de

²⁶ A lei pode ser consultada em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112009.htm.

²⁷ CLT, art. 193. § 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. (Incluído pela Lei nº 12.997, de 2014)

²⁸ A adesão do seguro de vida com cobertura de covid-19 abrange entregadores que tenham cadastro ativo na plataforma, com idade mínima de 18 (dezoito) anos e a idade máxima de 75 (setenta e cinco) anos. Os entregadores devem ter realizado no mínimo, 1 (uma) entrega entre 01/02/2020 e 31/03/2020 e terem seu cadastro liberado e validado na plataforma até 15/03/2020. A cobertura da morte por coronavírus chegará a R\$ 20 mil. Informação disponível em: <https://www.revistaapolice.com.br/2020/04/entregadores-do-ifood-contam-com-cobertura-de-covid-19-no-seguro-de-vida/>. Acesso em 05 de junho 2020.

²⁹ O art. 193, § 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos. O TST em IRR - Incidente de Recurso Repetitivo- fixou a impossibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e de insalubridade, ainda que amparados em fatos geradores distintos e autônomos.

³⁰ CLT, art. 193. § 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

contágio pela COVID-19, 157 entrevistados (62,3%) afirmaram não ter recebido nenhum apoio da empresa para diminuir os riscos de contaminação e 95 (37,7%) disseram ter recebido insumos de proteção das empresas ou dicas de como realizar o seu trabalho de forma mais segura, em especial diminuindo o contato com os consumidores do serviço.

Entre os métodos de prevenção disponibilizados pelas empresas, a opção mais citada pelos entregadores foi o recebimento de orientações sobre como realizar o seu trabalho com menor contato com os consumidores dos serviços. A segunda opção com maior número de respostas foi a distribuição de álcool-gel, com 49 entregadores (19,4%) afirmando terem recebido este produto³¹.

Um dos protocolos sugeridos pelas empresas em tempos de pandemia do novo coronavírus gerou polêmica: a chamada “Entrega sem contato”. Alexandre, entregador entrevistado pela reportagem do “O São Paulo”, explica essa modalidade de entrega: “A orientação é que você pegue a comida na bag, coloque a entrega no chão, na porta do cliente, e espere que ele chegue para depois você ir embora. Não tem cabimento, isso! Desde quando o chão é mais limpo que a gente?”³².

Em relação às medidas preventivas tomadas por conta própria pelos entregadores para diminuir os riscos de contaminação pela COVID-19, 244 entrevistados (96,8%) afirmaram adotar alguma forma de medida preventiva³³. O uso de álcool-gel durante o trabalho é a medida de prevenção mais utilizada pelos entregadores para evitar a contaminação (225 respostas - 89,2%), seguida pelo uso de máscaras (182 respostas - 72,2%), e pela entrega sem contato direto com os clientes (139 entrevistados - 55,1%). Apenas 10% dos entrevistados relataram utilizar apenas um dos métodos de prevenção. 54,6% dos entrevistados afirmaram utilizar a combinação de dois (25,1%) ou três (29,1%) métodos preventivos, sendo as combinações mais comuns o uso de álcool-gel e máscaras

³¹ Relatório Parcial de Pesquisa. *Op. Cit.*

³² Informação disponível em: <https://osaopaulo.org.br/noticias/brasil/pandemia-gera-impactos-aos-ciclistas-entregadores-de-aplicativo/>. Acesso em 05 de junho de 2020.

³³ Relatório Parcial de Pesquisa. *Op. Cit.*

(16,7%) e o uso de álcool-gel e máscaras em conjunto com as entregas sem contato com os solicitantes (10%)³⁴.

E como atua o Estado? O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) cassou liminar que obrigava o aplicativo iFood ao pagamento pagar ao menos um salário mínimo para os entregadores que estivessem no grupo de risco ou tivessem suspeita de contaminação pelo novo coronavírus, entre outras medidas de proteção. A decisão³⁵ foi proferida pela desembargadora Dóris Ribeiro Torres Prina.

Segundo a magistrada, não se desconhece as orientações da Organização Mundial de Saúde para o enfrentamento da pandemia, entretanto, “a situação em análise é singular, vez que, em tese, não estamos diante do empregador definido pelo artigo 2º da CLT. Os colaboradores do iFood podem ou não fazer uso da referida ferramenta, de acordo com seus interesses”. E continua: “Os entregadores, na verdade, são usuários da plataforma digital, nela se inscrevendo livremente. A hipótese é de atividade econômica compartilhada e sua análise exige considerar a evolução das relações comerciais e trabalhistas havidas no tempo, não se podendo ficar amarrado a modelos tradicionais, impondo-se garantir a segurança jurídica nas relações”.

A liminar havia sido concedida em face de ação civil pública impetrada pelo Ministério Público do Trabalho. Além de garantir assistência financeira aos entregadores em grupo de risco ou suspeita de contaminação, a liminar determinava que o aplicativo fornecesse álcool gel aos trabalhadores e providenciasse capacetes, uniformes e espaços para a higienização de veículos. A ação teve como base a Nota Técnica nº 1 da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes Trabalhistas (Conafret), do MPT³⁶. O documento traz medidas destinadas à proteção da saúde e da segurança de trabalhadores de aplicativos contra a Covid-19.

³⁴ *ibidem*

³⁵ Para a decisão na íntegra: Processo: 1000396-28.2020.5.02.0082.

³⁶ Nota técnica disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-conafret-corona-virus-01.pdf>.

Considerações finais: do apagamento ao desaparecimento

Ainda que sejam fenômenos mundiais – a pandemia e a plataformização do trabalho, sua imbricação precisa ser analisada contextualmente, isto é, a partir de elementos econômicos, históricos, institucionais e culturais, na singularidade “do que é o Brasil”.

Um ethos profissional que se desenvolve em um contexto neoliberal de sucateamento da Justiça do Trabalho, da corrosão, derrelição, e devastação cabal dos direitos trabalhistas, do eufemismo da flexibilização das Leis e do incentivo do Estado ao empreendedorismo individual (CASTRO). E mais recentemente, do bolsonarismo.

E na singularidade do que é Brasil: “Pobre não pega isso não, chefe.”³⁷. Esse pensamento, não se restringe ao motoboy, é difundido entre os trabalhadores que não podem/tem o direito de ficar doente.

Já o sentimento de imunidade, é o pensamento do meu vizinho - que mora com seus pais septuagenários -, lá do outro lado da rua, fronteira visível de outra invisível entre nós. Descreveria mais meu vizinho, que está vestindo verde e amarelo, recém retornado da manifestação à favor do presidente na Avenida da frente de nossas casas, mas Eliane Brum (2019) já o fez: “um tipo de brasileiro que se sentia acuado há bastante tempo. E particularmente nos últimos anos. Uma gama de pessoas – especialmente homens brancos heterossexuais – que tiveram a trajetória confrontada por outros sujeitos sociais afirmando direitos e sonhos.”

Enquanto converso com Tom, meu vizinho come sua pipoca gourmet, olhando-me meio desconfiado. O entregador de aplicativo é invisível aos seus olhos. O vírus também. Esses invisíveis circulam. Quem pode e quem deve desaparecer?

³⁷ Informação disponível em: <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/03/24/sem-banheiro-e-alcool-gel-entregadores-de-app-ignoram-corona-por-sustento.htm>. Acesso em 25 de maio de 2020.

Paulo Lima, motoboy cujo vídeo viralizou na internet, diz que sua música é dos Racionais Mc “O ser humano é descartável no Brasil como modess usado ou Bombril”. Nos lembra Mbembe (2020) que “o sistema capitalista é baseado na distribuição desigual da oportunidade de viver e morrer. Essa lógica do sacrifício sempre esteve no coração do neoliberalismo, que deveríamos chamar de necroliberalismo. Esse sistema sempre operou com a ideia de que alguém vale mais do que os outros. Quem não tem valor pode ser descartado.”

No Estado suicidário, por Vladimir Safatle (2020) “séculos de necropolítica deram ao Estado brasileiro certas habilidades. Ele sabe que um dos segredos do jogo é fazer desaparecer os corpos. Você retira números de circulação, questiona dados, joga mortos por corona vírus em outra rubrica, abre covas em lugares invisíveis. Bolsonaro e seus amigos vindos dos porões da ditadura militar sabem como operar com essa lógica. Ou seja, a velha arte de gerir o desaparecimento que o Estado brasileiro sabe fazer tão bem.”

Nas ruas esvaziadas nos tempos próximos, essa multidão não irá desaparecer: trabalhadores circulando em motos ou bicicletas munidos de mochilas com as palavras Rappi, iFood, Loggi ou Uber Eats. Já Tom, que tenta “salvar a si”, não sei.

Referências bibliográficas

ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL –DOSSIÊ COVID-19, p. 1-21, 2020.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Nota Técnica CONAFRET n. 01/2020. *Orientação do Ministério Público do Trabalho em face das medidas governamentais de contenção da pandemia da doença infecciosa COVID 19*, voltada às empresas de transporte de mercadorias e de transporte de passageiros, por plataformas digitais. Procuradores: Tadeu Henrique Lopes da Cunha e Carolina de Prá Camporez Buarque. Brasília, 19 mar. 2020. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-conafret-corona-virus-01.pdf>>. Acesso em: 01 jun. 2020.

Delivery viral:...

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo n. 1000396-28.2020.5.02.0082. Autor: *Ministério Público do Trabalho. Réu: Ifood.com Agência de Restaurantes Online S.A.* Juiz: Elizio Luiz Perez. São Paulo, 05 abr. 2020. Disponível: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10003962820205020082>>. Acesso em: 01 jun. 2020.

BRUM, Eliane. Jair Bolsonaro: o homem mediano assume o poder. *El País*. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/01/02/opinion/1546450311_448043.html. Acesso em: 01 jun.2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho: De acordo com a Reforma Trabalhista*. Brasil: Método, 2014. 1424 p.

CASTRO, Viviane Vidigal. *As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber*. Dissertação de mestrado. Universidade Estadual de Campinas- Campinas/SP, 2020. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/343227/1/Castro_VivianeVidigalDe_M.pdf

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 7. Edição, Editora LTr, 2008.

DETERDING, S.; Dixon, D; Khaled, R; Nacke, L. From game design elements to gamefulness: defining gamification. *Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments*. ACM, 2011.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. IN: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; PATRIOTA DA FONSECA, Vanessa (Org.). *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília : ESMPU, 2020.472 p.

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013. 220

MBEMBE, Achille. Necropolítica. *Arte & Ensaios - Revista do PPGAV/EBA/UFRJ*, número 32, 2016.

MBEMBE, Achille. Pandemia democratizou poder de matar, diz autor da teoria da ‘necropolítica’. *Folha de S.Paulo*, São Paulo. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mundo/2020/03/pandemia-democratizou-poder-de-matar-diz-autor-da-teoria-danecropolitica.shtml>> Acesso em: 01 jun. 2020.

Relatório Parcial de Pesquisa. ABÍLIO, Ludmila. C.; ALMEIDA, Paula. F.; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana. C. M.; FONSECA, Vanessa. P.; KALIL, Renan. B.; MACHADO, Sidnei. *Condições de trabalho em empresas de plataforma digital: os entregadores por aplicativo durante a Covid-19*. São Paulo: REMIR, 2020. 11 p

SAFATLE, Vladimir. Bem-vindo ao Estado suicidário. São Paulo. <https://n-1edicoes.org/004>

Viviane Vidigal

SALEN, K. *Rules of play: Game design fundamentals*. The MIT Press, 2004.

SEVERO, Valdete Souto. *Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos*. São Paulo (SP): Sensus, 2017.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos*, Editora LTr, 3ª edição, 2005, p. 532-534.