



CONDIÇÕES DE TRABALHO, DIREITOS E DIÁLOGO SOCIAL PARA TRABALHADORAS E TRABALHADORES DO SETOR DE ENTREGA POR APLICATIVO **EM BRASÍLIA E RECIFE**



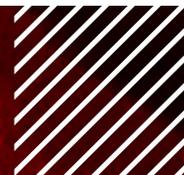
INSTITUTO
OBSERVATÓRIO
SOCIAL

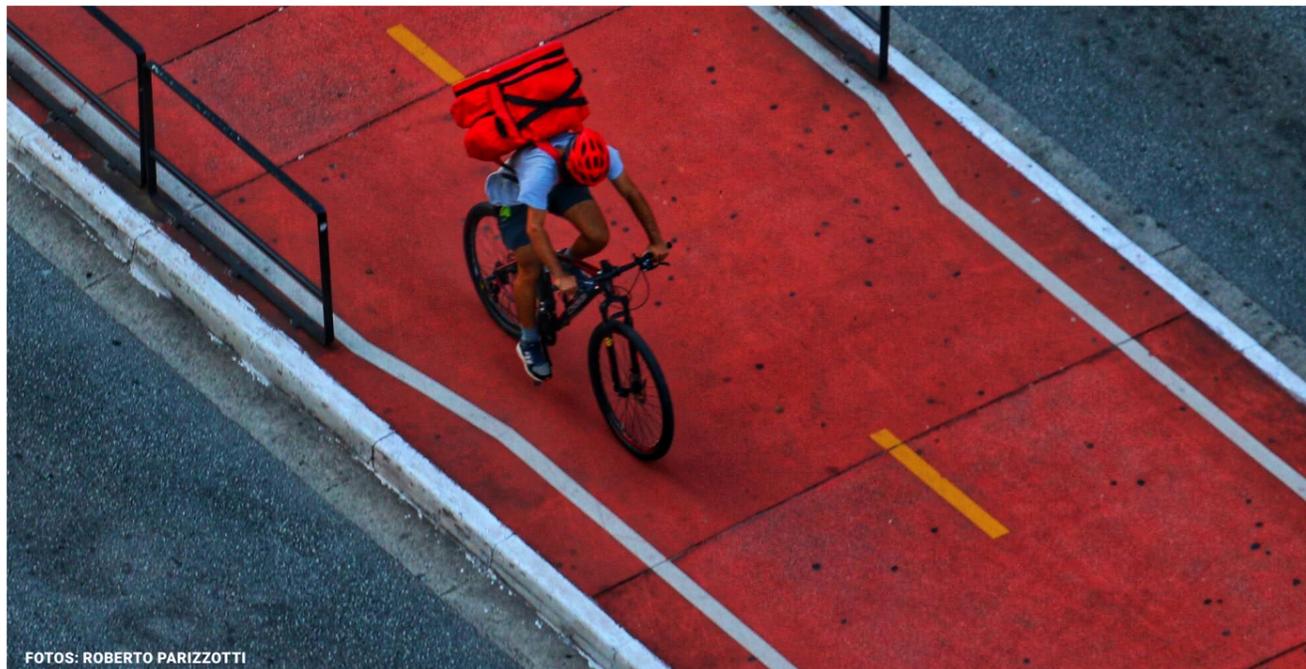
COM APOIO:



Organização
Internacional
do Trabalho

FOTOS: ROBERTO PARIZZOTTI





FOTOS: ROBERTO PARIZZOTTI

SUMÁRIO EXECUTIVO



As primeiras empresas de transporte individual e de entrega por aplicativo surgiram no Brasil em 2012. Com a entrada da Uber no país, em 2014, essa tendência ganhou força, em especial pela política de descontos e preços baixos. No mesmo período, a crise econômica e o aumento do desemprego levaram parte da população a recorrer aos serviços de entrega por aplicativo como uma forma de renda, situação agravada significativamente com a declaração de pandemia de Covid-19, a partir de março de 2020.

De acordo com o IBGE, em janeiro de 2021, mais de 14 milhões de pessoas estavam desempregadas no Brasil. No mesmo período, a taxa de informalidade no mercado de trabalho brasileiro alcançava 39,6% de toda a população ocupada. No fim do primeiro trimestre daquele ano, a taxa de pessoas desempregadas alcançou 14,7% da população – uma alta de 6,3% em relação ao trimestre anterior. O ano de 2021 também foi marcado pelo expressivo número de pessoas desalentadas – aquelas que desistiram de procurar ocupação –, que somaram 6 milhões. Pela relativa facilidade de se iniciar no ramo, esse cenário influenciou no aumento de 3,5% no número de pessoas que trabalhavam com entregas, logo nos primeiros meses da pandemia – que, até setembro de 2020, era de aproximadamente 950 mil pessoas, segundo a PNAD Covid.

No outro extremo, a pandemia de Covid-19 levou ao crescimento expressivo das plataformas de entrega. Até 2021, somente no Brasil, a Loggi, por exemplo, teve aumento de 500% no serviço de entregas de e-commerce. Pelo aplicativo James, do Grupo Pão de Açúcar, as vendas com delivery aumentaram 800% desde o início da pandemia. Já o Rappi registrou, no mesmo período, o aumento de 300% na solicitação de inscrição de entregadoras e entregadores.

Se por um lado os aplicativos de entrega se mostraram uma forma de pequenos comércios manterem as portas parcialmente abertas ao público nos períodos de isolamento social, para garantia de alguma renda, por outro, o número cada vez maior de pessoas disponíveis para trabalhar nas plataformas levou ao agravamento da precarização do trabalho da categoria. Ainda em 2017, a aprovação da Reforma Trabalhista já havia flexibilizado contratos e reduzido uma série de direitos – inclusive relacionados à jornada, à saúde, à segurança e ao acesso à justiça do trabalho. Nesse

novo cenário, o maior desafio em relação às plataformas de entrega é garantir a entregadoras e entregadores condições de trabalho decente.

Formalizado em 1999 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o conceito de trabalho decente inclui liberdade, equidade, segurança e dignidade. Ele sintetiza, em uma única definição, os direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical, direito à negociação coletiva, eliminação da discriminação, do trabalho forçado e do trabalho infantil), a promoção do emprego de qualidade e produtivo, a proteção social e o fortalecimento do diálogo social¹.

Ao contrário do que engloba o conceito de trabalho decente, entregadoras e entregadores colocam diariamente suas vidas em risco, sem direitos trabalhistas e previdenciários. São pessoas que, para permanecerem trabalhando, acumulam horas sem acesso a pontos de apoio, sem alimentação adequada e com remuneração insuficiente para cobrir os gastos e garantir o mínimo de dignidade. Esse novo modelo se caracteriza por níveis insustentáveis de exploração.

As características dessa nova forma de exploração do trabalho exigem também novas formas de organização de trabalhadores e trabalhadoras. A ausência de relação formal de emprego, de jornada e de local de trabalho são alguns dos aspectos que dificultam a abordagem e exigem criatividade na ação e organização sindical.

É neste cenário que a Central Única dos Trabalhadores (CUT), com apoio da OIT, e em parceria com o Instituto Observatório Social (IOS) e pesquisadores da Universidade de Brasília (UnB) e da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), apresentam esta pesquisa². Com levantamentos e entrevistas com entregadoras e entregadores de Brasília (DF) e Recife (PE), a pesquisa é uma forma de colocar luz sobre o tema, às demandas da classe trabalhadora e a possíveis caminhos para lideranças sindicais.

Empresas predominantes no Brasil:

Nacionais

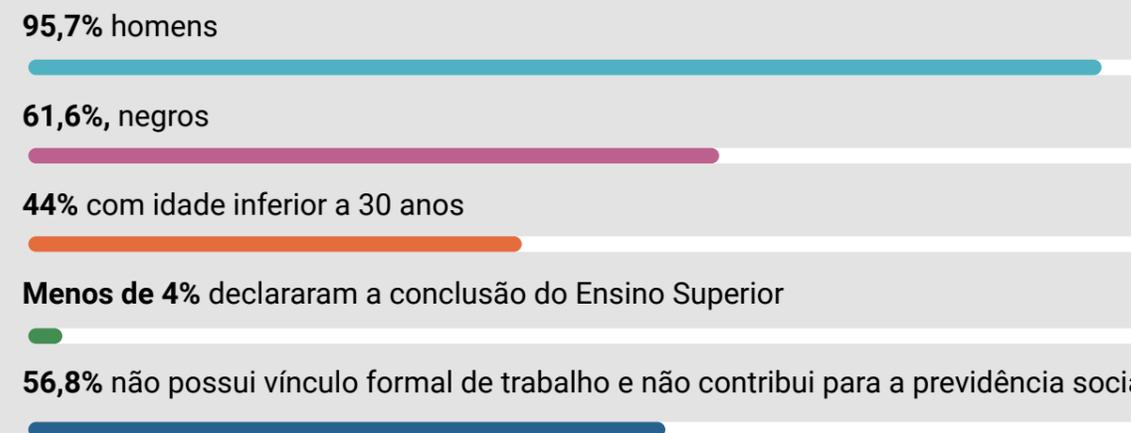
Capital estrangeiro



Número de plataformas de entrega de mercadorias e alimentos



Perfil de entregadoras e entregadores no Brasil:



Remuneração média: **R\$ 1.325 ao mês**

¹ <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>

² O relatório completo da pesquisa apresentada nesse Sumário Executivo poder ser acessada em português no endereço web: <https://www.cut.org.br/acao/condicoes-de-trabalho-direitos-e-dialogo-social-para-trabalhadoras-e-trabalhador-ac01>

BRASÍLIA (DF)



O levantamento realizado em Brasília mostra que, nem sempre, entregadoras e entregadores conseguem saber, ao certo, a renda líquida mensal que alcançam. Da mesma forma, o método de distribuição de entregas pela plataforma e o valor pago em cada uma delas não necessariamente remuneram mais a quem assume jornadas mais longas.

O rendimento médio bruto, considerando o alcançado mensalmente por todas as pessoas entrevistadas, foi de R\$ 2.400. Deduzindo custos com equipamentos necessários para o trabalho (como combustível, seguro e manutenção), plano de celular e alimentação fora de casa, o rendimento médio líquido das pessoas entrevistadas foi de R\$ 1.237,50. O valor é próximo do piso salarial de motofretistas do DF (R\$ 1.172,63 em 2021) e do valor obtido para a categoria pela PNAD Covid-19 (R\$ 1.727,60).

A jornada das pessoas entrevistadas, porém, varia significativamente – de 98 a 336 horas mensais. Isso acontece devido a modelos distintos na forma com que entregadores e entregadoras se cadastram nas plataformas. A primeira forma oferecida no Brasil foi por meio de entregas no período em que a pessoa estiver conectada ao aplicativo. Acontece que essa flexibilidade passou a apresentar “gargalos” às empresas, com dias e horários sem entregadores disponíveis. Na tentativa de sanar esse problema, empresas como o iFood estabeleceram “turnos” supervisionados, com horários fixos de trabalho em ao menos seis dias da semana.

Essas questões ligadas ao rendimento e à jornada permitem entender melhor o ponto-chave da precarização das relações de trabalho nas plataformas digitais – a chamada *uberização* do trabalho. Relatos coletados pela pesquisa mostram que a forma de distribuição das entregas favorece a quem passa maior parte do tempo disponível e conectado à plataforma, penalizando com menos entregas quem opta pelo modelo com horários flexíveis e quem realiza uma pausa entre um turno e outro. Como as pessoas recebem apenas por entrega realizada, nesse modelo a empresa fica com mais entregadores disponíveis nos horários de pico e se isenta das responsabilidades que teria com um contrato tradicional de trabalho.

Mesmo com jornadas extenuantes, 74% das pessoas entrevistadas afirmaram que a remuneração que alcançam nos aplicativos não é suficiente para o sustento da família. Destas, 40% disseram que precisam complementar a renda com outro trabalho e 50% que contam também com a renda de outra pessoa da família.

A pesquisa também indica pontos preocupantes com relação à saúde e à segurança de entregadoras e entregadores. Indagados, 87% dos entrevistados afirmaram que, em caso de impossibilidade de trabalho por conta de doença, por exemplo, as empresas não garantem qualquer auxílio financeiro. A maioria das pessoas entrevistadas relata que, depois de iniciar neste ramo, passou a apresentar problemas de coluna, estresse, ansiedade e lesão física por conta de acidente ou assalto durante o trabalho. Também foram constatados nos relatos a exposição a inúmeras formas de violência física, psicológica e simbólica.

Apesar de 83,5% das pessoas entrevistadas não participarem ou estarem filiadas a um sindicato, associação ou coletivo político, a tradição de organização político-sindical de motofretistas ainda ressoa no DF: 94,7% afirmam acreditar que a organização coletiva pode ajudar na conquista de melhores condições de trabalho.

Existem de 10 a 15 mil motoboys e motogirls no DF

Entre as pessoas entrevistadas, realizam entregas:

90% por meio do iFood

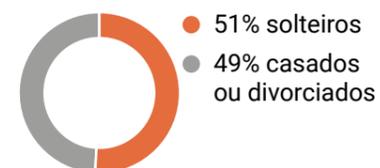
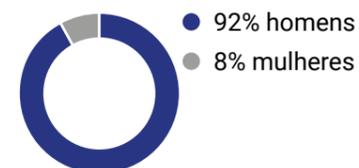
46% pelo Uber Eats

41% pela 99Food

30% pela Rappi

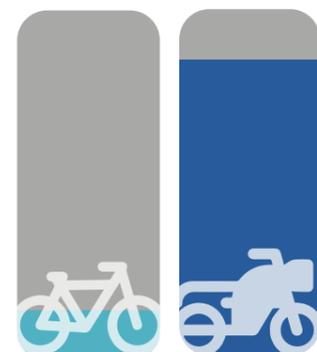
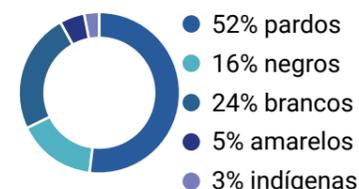
3% pela James

12% pela Loggi



48% têm entre 19 e 30 anos

48% têm entre 30 e 45 anos



11% com Bicicleta

89% fazem entregas com Motocicletas

91,9% possuem moto própria

Destes, 33% ainda pagam financiamento

12% ensino fundamental completo ou incompleto

41% ensino superior completo ou incompleto

38% seguiam estudando

“Eu sempre trabalhei de motoboy. Quando as empresas de aplicativos chegaram, a gente ficou sem opções. Aí, as empresas como pizzaria, restaurante aderiram aos aplicativos (...) A gente automaticamente foi mandado embora, mas a gente continuou trabalhando para as mesmas empresas, só que não fichado. Trabalhando com aplicativos, ou seja, fazendo aquilo que faz, sem nenhum vínculo empregatício.”

(E52, homem, indígena, 41 anos).



FOTOS: ROBERTO PARIZZOTTI

RECIFE (PE)



Na Região Metropolitana de Recife (PE), a pesquisa mostra que parte significativa das pessoas que trabalham com aplicativo iniciou na atividade depois da declaração de pandemia de Covid-19. Uma em cada três pessoas entrevistadas disse que começou a trabalhar para a plataforma há menos de um ano, enquanto outro um terço trabalha com entregas entre 1 e 2 anos. Em novembro de 2020, a estimativa era de que, das cerca de 42 mil entregadoras e entregadores do estado, quase 24 mil estavam na Região Metropolitana de Recife.

Três em cada cinco pessoas entrevistadas afirmou que possuía vínculo empregatício no último trabalho exercido e cerca da metade afirmou que foi demitida em função da pandemia. Já nessa nova atividade laboral, quase metade das pessoas entrevistadas declarou que trabalha 6 dias por semana e pouco mais de um terço disse trabalhar 7 dias. Assim como o que foi visto em Brasília, entregadoras e entregadores de Recife apresentam arranjos diversos nas horas trabalhadas. Entretanto, percebe-se que a maioria reserva o final de semana para horas mais exaustivas, quando as demandas aumentam.

A jornada de trabalho e a desproporcionalidade com a renda alcançada chamam a atenção em Recife. Considerando todas as pessoas entrevistadas, a mediana de horas trabalhadas durante a semana é de 59 horas – sendo 60 para quem realiza entregas de moto e 57 horas para quem o faz de bicicleta. Entretanto, houve extremos que chegaram a 70 horas semanais – o correspondente a 12 horas por dia durante 6 dias da semana.

A remuneração mensal alcançada difere significativamente entre as pessoas entrevistadas. Considerando todas as pessoas entrevistadas, a renda média bruta é a de um salário mínimo vigente (R\$ 1.100). Entretanto, os valores individuais variam de R\$ 250 a R\$ 2.500 mensais brutos, sendo que a renda de quem realiza entregas de bicicleta corresponde a apenas 60% da renda de quem entrega com moto.

Quando analisada a renda líquida, a diferença é ainda maior: entregadores de bicicleta alcançam apenas 40% do que é recebido por quem realiza entregas utilizando moto. Apenas 20% dos entregadores de bicicleta afirmavam que tinham outras rendas, com o valor mediano de R\$ 480 por mês. Entre entregadores de moto, 40% afirmaram ter outras rendas, com o valor mediano de R\$ 1.200 mensais.

A pesquisa também aponta para consequências físicas e emocionais dessa rotina. Mais de 80% das pessoas entrevistadas admitiu ter desenvolvido estresse; mais da metade se referiu a problemas de coluna; metade indicou alguma forma de lesão por esforços repetitivos (nos joelhos, nos dedos da mão ou no punho, principalmente); quase um terço citou casos de ansiedade e lesão física por acidente de trabalho ou assalto. A maioria das pessoas entrevistadas também destaca como desvantagens da profissão os riscos corridos, a falta de direitos trabalhistas, a baixa remuneração e as jornadas extensas.

Devido à expansão das atividades de entrega na Região Metropolitana de Recife, em 2019 foi criada a Associação de Motofretistas com Aplicativos do Estado (Amap-PE), com participação em audiências públicas sobre relações trabalhistas. A adesão à associação, entretanto, ainda se mostra baixa, assim como a filiação a algum sindicato. Apesar da falta de engajamento com movimentos sindicais, há amplo reconhecimento por parte das pessoas entrevistadas sobre a importância da organização coletiva para a conquista de melhores condições de trabalho.

Em novembro de 2020, a Região Metropolitana de Recife concentrava quase 24 mil entregadores e entregadoras.

Entre as pessoas entrevistadas, realizam entregas:

66% por meio do iFood

57% pela 99Food

55% pelo Uber Eats

55% pela Rappi

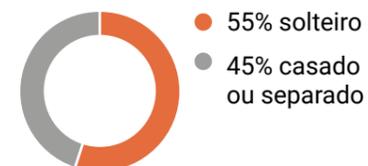
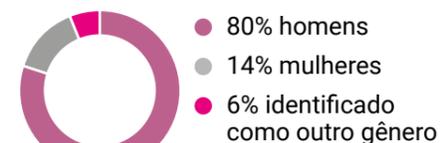
25% iBolt

14% pela Loggi

14% pela James

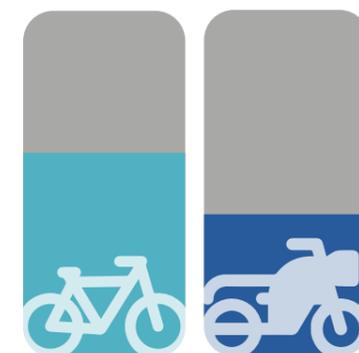
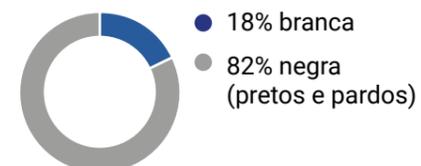
14% pela Bee Delivery

7% pela Zé Delivery



66% de 18 a 29 anos

34% de 30 a 45



2% ensino fundamental incompleto

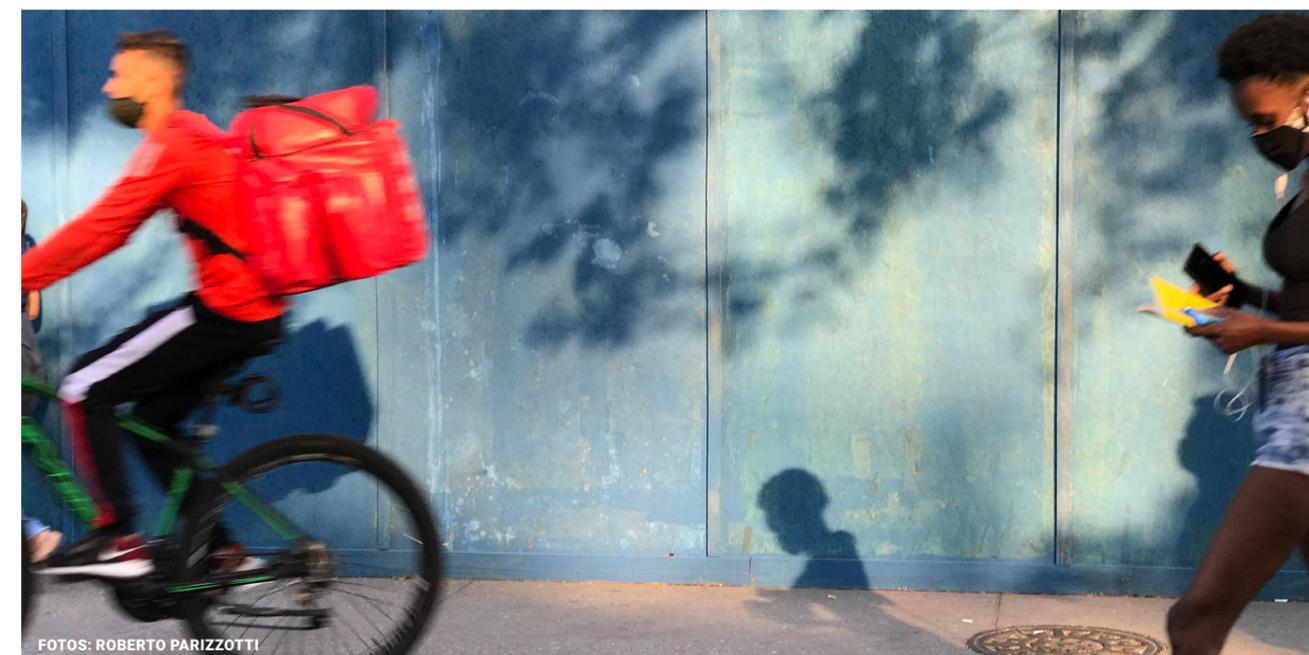
73% ensino médio completo ou incompleto

23% superior completo ou incompleto

2% pós-graduação

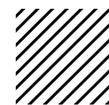
"A gente fica à mercê dos aplicativos, por isso que hoje é complicado trabalhar, porque praticamente não tem ninguém que chegue e diga algo, me represente na plataforma, assim, diretamente. A gente tem indiretamente alguém que nos representa, mas não tem tipo diretamente, que chegue a bater de frente com esses aplicativos. (...) A gente precisa de uma associação ou um sindicato que nos represente e nos ajude no nosso cotidiano".

(E13, 28 anos)



FOTOS: ROBERTO PARIZZOTTI

RECOMENDAÇÕES



Um dos maiores desafios que as novas formas de trabalho apresentam é a organização de trabalhadoras e trabalhadores. Não existe, atualmente, uma estrutura sindical que dialogue com as condições específicas de trabalho, o que exige esforço e adaptação maiores por parte dos sindicatos, tanto para a forma de organização quanto para a representação e proteção de trabalhadoras e trabalhadores de plataformas digitais. Alterações estatutárias e formas alternativas de filiação são alguns dos caminhos em construção.

Se por um lado a organização espacial em que essas pessoas se encontram desfavorece a construção de vínculos, por outro, o uso de tecnologias favorece a rapidez na comunicação, mobilização e articulação. Organizados rapidamente pela internet, os Breques e os Apagões dos Apps são exemplos da convergência de insatisfações e demandas coletivas por direitos trabalhistas e trabalho decente.

Frente a este cenário, a pesquisa aponta alguns caminhos para a ação:

- Apoio ativo e constante dos sindicatos às iniciativas de entregadoras e entregadores na luta por direitos. Este apoio deve envolver solidariedade, respaldo político e suporte material e de infraestrutura.
- Abertura das sedes dos sindicatos para que funcionem como pontos de apoio para entregadoras e entregadores, assim como local de formação e socialização.
- Sindicatos devem ouvir atentamente e acolher as reivindicações de entregadoras e entregadores, como aumento nas taxas de entrega e da taxa mínima, o fim dos bloqueios indevidos, a contratação de seguro para roubos e acidentes, e o combate a casos de racismo, preconceito, discriminação e assédio. Essa escuta também deve aliar direitos trabalhistas com o desejo da classe por autonomia na escolha das plataformas às quais preferem atender e na construção do próprio horário de trabalho.
- É preciso que os sindicatos participem ativamente nos debates sobre a regulamentação da atividade de entregadoras e entregadores de aplicativos. É preciso que compartilhem a experiência na temática trabalhista, previdenciária e de direitos, e que também estejam abertos para o debate sobre o modelo de negócio das plataformas digitais de trabalho. É papel do sindicato servir de ponte do diálogo entre a classe trabalhadora e as empresas.
- Também é importante que as redes sindicais internacionais estejam atentas para a atuação junto às plataformas – em sua maioria, transnacionais. É preciso globalizar a luta para atender às demandas de entregadores e entregadoras, garantindo o cumprimento de mecanismos e normas internacionais para o trabalho digital.
- O movimento sindical precisa investir na atualização de conhecimentos e de ação para a organização, estratégias de luta e regulação do trabalho mediado por plataformas digitais.

COM APOIO:



INSTITUTO
OBSERVATÓRIO
SOCIAL



Organização
Internacional
do Trabalho

