



ISSN: 2230-9926

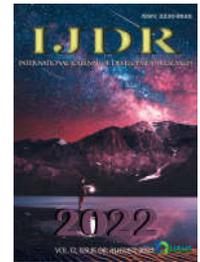
Available online at <http://www.journalijdr.com>

IJDR

International Journal of Development Research

Vol. 12, Issue, 08, pp. 58246-58250, August, 2022

<https://doi.org/10.37118/ijdr.25193.08.2022>



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

REMUNERAÇÃO POR ALGORITMO E DIGNIDADE: O CASO DOS TRABALHADORES DO IFOOD E O ACORDO COLETIVO ITALIANO

Luiz Henrique Paiva Pires*¹, Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos²
and Miller Ferreira Menezes³

¹Mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF – Centro Universitário, graduado em Direito no Centro Universitário de Brasília (Uniceub), Advogado; ²Professora Titular do Programa de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF-Centro Universitário. Pós-doutorado em andamento pela Universitat de València, Espanha Doutora em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília Brasil (UnB); ³Mestrando em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF – Centro Universitário, pós-graduado em Direito Tributário e Direito Penal pela Faculdade de Direito Damásio de Jesus, advogado.

ARTICLE INFO

Article History:

Received 08th June, 2022
Received in revised form
17th July, 2022
Accepted 22nd July, 2022
Published online 30th August, 2022

Key Words:

Entregadores de Mercadorias. iFood e Itália.
Remuneração. Trabalho Decente.

*Corresponding author:

Luiz Henrique Paiva Pires,

ABSTRACT

O presente artigo visa analisar o sistema remuneratório baseado em algoritmos praticado pelo aplicativo iFood no Brasil em relação aos entregadores a ele vinculados, comparando-o ao sistema de remuneração dos trabalhadores de aplicativos na Itália, onde a remuneração é regida por um Acordo Nacional que estabelece valores e requisitos mínimos a serem assegurados aos trabalhadores. O estudo baseou-se em dados obtidos por entrevista realizada entre entregadores do iFood, assim como pesquisa jurisprudencial, legislativa e bibliográfica. Pretende-se verificar se os modelos de gestão do aplicativo brasileiro e o acordo italiano asseguram um pagamento mínimo que garante aos entregadores o exercício do trabalho em condições dignas, dentro de uma jornada de trabalho aceitável, com garantia de descanso e desconexão. A partir dos resultados obtidos foi feita uma comparação com o conceito de Trabalho Decente instituído pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). A conclusão é que a situação atual dos trabalhadores brasileiros, não atende a concepção de Trabalho Decente, eis que não contribuiu para o alcance dos objetivos estratégicos da OIT nele inseridos. Assim, seja por acordo coletivo, por reconhecimento de vínculo empregatício pelo Judiciário ou por iniciativa legislativa, há que se assegurar aos trabalhadores proteção social para alcançarmos o objetivo do Trabalho Decente.

Copyright © 2022, Rajesh K. Srivastava et al. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Luiz Henrique Paiva Pires, Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos and Miller Ferreira Menezes, 2022. "Remuneração por algoritmo e dignidade: o caso dos trabalhadores do ifood e o acordo coletivo italiano", *International Journal of Development Research*, 12, (08), 58246-58250.

INTRODUCTION

O crescente uso de serviços pela internet, em especial, por meio de aplicativos instalados em aparelhos celulares, tem proporcionado o desenvolvimento de empresas digitais que, sob a alegação de prestar serviços de intermediação entre fornecedores e consumidores, sobretudo para a compra de mercadorias e alimentos, acionam um entregador para transportar o produto (serviço de delivery). No Brasil, o iFood é a plataforma de entrega de alimentos mais conhecida e utilizada. Por meio do aplicativo, o cliente realiza um pedido em um restaurante e efetua o pagamento pela própria plataforma digital, que aciona um trabalhador para realizar a entrega do pedido no endereço indicado pelo consumidor. A natureza jurídica do trabalho prestado – se autônomo ou subordinado – tem sido objeto de discussões nas Cortes trabalhistas em países de todo o mundo, inclusive no Brasil, onde a jurisprudência no Tribunal Superior do Trabalho ainda está em construção.

Entre os requisitos para a caracterização da relação de emprego, de acordo com o art. 3.º da Consolidação das Leis do Trabalho do Brasil - CLT, estão a subordinação, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade. O Conselho da União Europeia (2022) reconhece que, "embora a legislação laboral se aplique aos trabalhadores das plataformas digitais que são assalariados, muitos trabalhadores das plataformas digitais são – pelo menos formalmente – trabalhadores por conta própria". No que se refere ao posicionamento do Poder Judiciário, o Conselho confirma que "os tribunais em toda a UE tomam decisões sobre o estatuto profissional dos trabalhadores das plataformas digitais numa base casuística". A complexa discussão sobre as novas formas de trabalho decorrentes da evolução da tecnologia digital não prescinde da compreensão sobre a dinâmica das transformações experimentadas pelos elementos constitutivos da relação de emprego, que se apresentam com uma nova roupagem para os trabalhadores de aplicativos, sem, no entanto, esconder uma velha característica do sistema capitalista: explorar a força de trabalho humana sem assegurar uma remuneração digna ao trabalhador.

A remuneração paga pelo aplicativo ao entregador é calculada por um sistema de algoritmos (sequência de ações indicando exatamente o que o computador deve fazer para realizar uma tarefa ou resolver um problema) que considera diversas variáveis como: número de pedidos, rota a ser realizada, localidade, horários, dias da semana, tipo de veículo, por exemplo (TEIXEIRA, 2019, p. 9). O referido sistema remuneratório já foi objeto de questionamentos quanto à sua transparência, motivando protestos de entregadores nas mais diversas localidades do mundo. No Brasil, esses movimentos com paralisações temporárias de entregas foram apelidados de “break dos apps”. Os protestos têm surtido efeitos positivos. Nesse sentido, na Itália, em novembro de 2020, foi estabelecido um Acordo Nacional entre a Associação de Empresas de Delivery e a Organização Sindical dos Entregadores, que fixou critérios objetivos remuneratórios para pagamento das entregas, além de adicionais sob determinadas condições e o fornecimento de equipamentos de segurança, como roupas de alta visibilidade e capacetes (ASSODELIVERY, 2020). Ficaram estabelecidas algumas condições, como a remuneração mínima por hora, a limitação da quantidade de entregas de modo a evitar sobrejornadas, bem como a garantia de seguro de danos materiais e de terceiros, bem como acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. A tarifa, antes obtida por meio de cálculos algoritmos (combinação de variáveis), hoje, ao menos, garante um valor mínimo para entrega, e este não pode ser inferior ao valor da hora do salário-mínimo do país. Não obstante, o modelo ainda é tímido quanto à definição de adicionais em determinadas condições, tampouco se vê a inserção de garantias sociais como a inclusão previdenciária e o efetivo compromisso de revisão periódica dos valores pagos ou se alcançadas determinadas condições, como aumento expressivo dos custos com o transporte. No Brasil, em dezembro de 2021, o iFood firmou uma Carta de Compromissos no 1º Fórum de Entregadores do Brasil, na qual se comprometia a dar mais visibilidade e transparência sobre o modelo operado pela plataforma e sobre a sua relação com os entregadores, além disso, abria a possibilidade de revisão dos valores pagos a título de tarifa mínima (iFood, 2021). A garantia de remuneração proporcional ao trabalho é considerada condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável, objetivos da República insculpidos na Constituição Federal brasileira de 1988. Não obstante as diferenças existentes entre os dois países, a inadequação das condições de trabalho e remuneração, desproporcional ao labor desenvolvido, afronta a concepção de Trabalho Decente formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que busca oportunizar que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas (OIT, 1999).

MATERIAIS E MÉTODOS

No que se refere ao ferramental metodológico, utilizou-se revisão doutrinária e a análise bibliográfica qualitativa de artigos, reportagens jornalísticas e decisões judiciais relacionadas ao reconhecimento de direitos para os trabalhadores em plataformas digitais

O trabalho em plataformas digitais e a situação dos trabalhadores brasileiros : Em tempos de evolução tecnológica exponencial e desenvolvimento da chamada indústria 4.0, a sociedade tem experimentado mudanças nos mais diversos campos: na economia, na cultura, nas comunicações, no meio ambiente e, conseqüentemente, no mundo do trabalho (FELICIANO; PASQUALETO, 2019, p. 13). Para Ricardo Antunes (2020, p. 14), esse contexto de intenso desenvolvimento tecnológico permitiu a automatização de toda a cadeia de processo produtivo, o que possibilitou que a logística empresarial fosse controlada digitalmente. Neste sentido, as “empresas plataformas” se apresentam em especial destaque e estão relacionadas à economia de compartilhamento. Dentre as principais características das empresas plataformas estão: serem transnacionais; serem intermediárias entre fabricantes, fornecedores e clientes; costumam monopolizar a clientela, eis que são detentoras das informações cadastrais; e serem virtuais, isto é, não apresentam as

estruturas tradicionais dos negócios como espaços físicos, máquinas, produtos, serviços e empregados (MISKULIN, 2021, p. 78-79). Assim, se verifica a substituição da rigidez do fordismo e taylorismo das fábricas de automóveis para o surgimento de empresas “híbridizadas e flexíveis” que, de forma reflexa, vêm impondo uma tríade destrutiva sobre o trabalho: terceirização, informalidade e flexibilidade (FELICIANO; PASQUALETO, 2019, p. 15). Nesses novos arranjos econômicos, destaca-se o modelo denominado gig economy ou “economia de bico”, que abarca duas das principais formas de trabalho plataformizado: o *crowdwork* e o *work on-demand*. No *crowdwork* ou trabalho de multidão ocorre a captação de serviços para realização de tarefas específicas: os solicitantes publicam as tarefas, informando o que é para ser realizado, o valor a ser pago e o tempo para conclusão e os trabalhadores, conhecidos como *turkers*, escolhem quais e quantas querem fazer. Em relação ao *work-on-demand* ou trabalho sob demanda, a atividade é desenvolvida pelo trabalhador acionado por intermédio de aplicativos. No conceito estão inseridos, dentre outros, os motoristas por aplicativos e trabalhadores responsáveis pela entrega de mercadorias e alimentos (*delivery*). Em diversos países, incluindo o Brasil, os trabalhadores são considerados “empreendedores”, pois haveria “autonomia” para escolher onde e quando trabalhar e, por conseqüência, quanto querem ganhar.

Segundo Ricardo Antunes (2020, p. 11), essa forma de trabalho, conhecida como “uberização”, constitui um processo na qual “as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração de trabalho”. Em relação ao iFood (2022), cujo sistema remuneratório é objeto do presente trabalho, trata-se de uma empresa brasileira que iniciou as atividades no ano de 2011 como um guia impresso de cardápios, com uma central telefônica para realização de pedidos (Disk Cook). Após fusões, já como iFood, a plataforma atingiu a marca de 1 milhão de pedidos em 2015. A plataforma se declara como “uma empresa de tecnologia que faz o “meio de campo” entre os Estabelecimentos Comerciais Parceiros (restaurantes, bares, padarias, supermercados, entre outros) e os Clientes”(iFood, 2022). Dados disponibilizados pela própria empresa (2022) indicam que em março de 2021 a plataforma atingia 5 mil mercados, em 400 cidades, 270 mil restaurantes parceiros, 160 mil entregadores ativos e cerca de 60 milhões de pedidos por mês. No que tange à relação jurídica entre o iFood (2022) e os seus entregadores, a plataforma destaca que se trata de uma parceria de naturezas civil e comercial, não havendo quaisquer vínculos de emprego entre ela e o trabalhador:

Como profissional independente, cadastrando-se na Plataforma de livre e espontânea vontade, você confirma que não há qualquer relação de hierarquia, de dependência, de subordinação ou trabalhista com o iFood.

Com isso, o Entregador, a Entregadora e o iFood reconhecem que a relação aqui presente não possui nenhuma característica prevista na lei que comprove o vínculo de emprego. O valor a título de contraprestação pelo serviço prestado pelo entregador é obtido por meio de cálculos de algoritmos, que levam em consideração variáveis como: pontos de coleta e entrega, distância, tempo de deslocamento, condições de trânsito, veículo utilizado, região, oferta e demanda (iFood, 2022), critérios que serão avaliados no tópico seguinte. Conforme exposto, no Brasil, os trabalhadores sob demanda são considerados pelas plataformas como “empreendedores” ou trabalhadores autônomos. Não há legislação que regulamente a atividade, à exceção da Lei 14.297, de 5 de janeiro de 2022, que se limitou a regulamentar medidas de proteção à saúde asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência sanitária decorrente do coronavírus. No âmbito dos Tribunais Superiores poucas são as decisões sobre o tema trabalho sob demanda em plataformas digitais e a jurisprudência ainda está em construção. Dentre esses julgados podemos citar: Conflito de Competência 164544 (STJ), Ag-AIRR-101036-14.2017.5.01.0042 (TST) e Recurso de Revista 10555-54.2019.5.03.0179 (TST). Não obstante, recente decisão proferida no

Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066 pela 3ª Turma do TST foi no sentido do reconhecimento de vínculo de emprego na relação entre a plataforma digital Uber e um motorista a ela vinculado, o que aponta um caminho possível para a proteção social desses trabalhadores.

Os sistemas remuneratórios do iFood e da Itália: No Brasil, atualmente, de acordo com a legislação, os trabalhadores de plataformas digitais não gozam da condição de empregados, e os pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício que chegam à Justiça do Trabalho são julgados de acordo com a casuística. Na Itália, conforme expresso no artigo 1º do Acordo Coletivo firmado entre a Associação de Empresas de Delivery e Sindicato Nacional dos Trabalhadores (2020, p. 4), os entregadores são trabalhadores autônomos que decidem fornecer seus próprios trabalhos de entrega de produtos por conta de terceiros, com base em um contrato com uma ou mais Plataformas (tradução livre). Não obstante a semelhante condição jurídica entre os dois casos, que relega os trabalhadores em plataforma à desproteção social, a forma como são definidos os valores a serem pagos pelos serviços prestados se mostra distinta. No Brasil, o iFood (2022) informa que define a taxa de entrega a partir de uma combinação de variáveis contidas em programa informatizado. Ao divulgar os termos e condições de uso do aplicativo para os entregadores, a plataforma previu que a remuneração do entregador no Brasil é calculada nos seguintes termos:

O valor total é calculado por um algoritmo, que leva em conta:

- i. Ponto(s) de coleta(s);
- ii. Ponto(s) de entrega(s);
- iii. Distância percorrida;
- iv. Tempo de deslocamento;
- v. Condições de trânsito;
- vi. Forma de fazer entrega utilizado;
- vii. Região;
- viii. Oferta e demanda;

Em casos de acréscimos, relacionados ao:

- i. Ponto de coleta e entrega;
- ii. Distância percorrida;
- iii. Rota de retorno; ou
- iv. Qualquer condição depois da oferta.

Em dezembro de 2021, foi realizado encontro entre representantes dos entregadores e o iFood em que foram debatidas as principais questões envolvendo o trabalho em plataformas e firmada uma Carta de Compromissos relacionados aos seguintes aspectos: transparência nos bloqueios, pontos de apoio e revisão dos valores pagos. Em março de 2022, a empresa divulgou que, a partir do mês seguinte, haveria reajuste do valor da tarifa mínima de entrega do quilômetro rodado, nos seguintes termos (iFood, 2021):

- a) Rota mínima de R\$ 5,31 para R\$ 6,00 e
- b) Valor mínimo por km rodado de R\$ 1,00 para R\$ 1,50.

Pelo que se pode observar, até março de 2022, o valor da rota mínima era inferior ao valor hora do salário-mínimo vigente no Brasil, que é de R\$ 5,51, conforme estabelecido pela lei 14.358, de 1 de junho de 2022. Em que pese o referido reajuste, um dia antes da sua vigência houve protestos de entregadores em diversas partes do país, cujo objetivo principal seria a insuficiência dos novos valores estabelecidos pelo iFood. Também foram objeto de discussão a transparência quanto os motivos para bloqueios dos entregadores, as entregas decorrentes de pedidos agrupados (mais de uma entrega na mesma corrida) e a necessidade de regulamentação da categoria (Folha de São Paulo, 2022). De modo diverso da situação brasileira, onde a empresa é quem define o valor a ser pago pela entrega, na Itália, foi firmado um Acordo Nacional entre a Associação de Entregadores e o Sindicato Nacional de Trabalhadores (2020), na qual estão abarcados diversos aplicativos (Deliveroo, FoodToGo, Glovo, SocialFood e Uber Eats).

Dentre as principais previsões do Acordo Nacional estão:

- a) Remuneração mínima com base no tempo estimado para entrega no valor de a € 10,00 (dez euros) brutos por hora, com recálculo proporcional em caso de entregas em tempo inferior;
- b) Percentual adicional de 10, 15 ou 20% caso o trabalho ocorra nos períodos noturno, feriados ou em condições climáticas desfavoráveis;
- c) Compensação financeira no caso de abertura pela Plataforma em novas cidades ou novos pontos de atendimento;
- d) Bônus de €600,00 (seiscentos euros) para cada 2 mil entregas, limitados a € 1.500 (mil e quinhentos euros), por plataforma;
- e) Disponibilização gratuita de pelo menos uma roupa de alta visibilidade para todos os entregadores e capacete para aqueles que conduzem bicicletas, com direito à substituição após determinado número de entregas;
- f) Direito à cobertura de seguro obrigatório contra acidentes de trabalho e doenças profissionais; e
- g) Adoção de políticas não discriminatórias na oferta de ofertas de trabalho, inclusive em relação aos sistemas de ranking.

Pelo que se pode observar, o acordo italiano, além de assegurar um valor mínimo de remuneração, estabelece outras condições objetivas para identificação dos valores percebidos, bem como critérios para percepção de bônus, e assegura o fornecimento de equipamentos de proteção, seguro contra acidentes e proteção contra políticas não discriminatórias.

A concepção de Trabalho Decente para a Organização Internacional do Trabalho (OIT): A Declaração Universal de Direitos Humanos, já em 1948, afirmava em seu artigo 23 que “todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social” e, ainda, que “todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas” (Unicef, 2022). Os Estados que fazem parte do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ratificado pelo Brasil por meio do Decreto 591, de 6 de julho de 1992, dentro os quais Brasil e Itália, se comprometeram a reconhecer “o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente, uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:

- i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;
- ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;
- iii) À segurança e a higiene no trabalho;
- iv) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;
- v) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.

A construção de um consenso internacional sobre a necessidade de um patamar mínimo de direitos que assegure a dignidade ao trabalhador enquanto ser humano e promova o reconhecimento do valor do trabalho levou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) à elaboração do conceito de Trabalho Decente, formalizado em 1999: sintetiza a sua missão de promover oportunidades para que as pessoas obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado fundamental para que sejam a superadas a pobreza, a as desigualdades sociais e a garantida da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Esse conceito também está diretamente ligado ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (Objetivo 8) das Nações Unidas (ONU, 2022) que é “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”.

A OIT afirma que Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos da Organização (BELTRAMELI; VOLTANI, 2019, p. 169):

1. o respeito aos direitos no trabalho, 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 trabalho infantil);
2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade (neste objetivo é necessário que os novos postos de empregos tenham qualidade aceitável, serem dignos, remunerados, sem distinção de sexos, com a proteção necessária e com igualdade de condições de ingresso);
3. a ampliação da proteção social (oportunidade de fruição de serviços básicos à sobrevivência humana pelos que, de modo permanente ou transitório, não tenham como manter seu autossustento, indaptidão para o trabalho ou em decorrência do desemprego); e
4. e o fortalecimento do diálogo social (busca prestigiar deliberações consensuadas que resultem soluções perenes pelo tripartismo: representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores).

Para Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2019, p. 433), “a dignidade no trabalho se materializa pela dinâmica da afirmação, declaração e efetivação de direitos trabalhistas”. Coerentes com tais premissas e com os objetivos da OIT, Silvio Beltramelli Neto e Julia C. Voltani (2019, p. 171) afirmam que o Trabalho Decente “é o resumo das aspirações que todos temos em nossa vida profissional: oportunidades e renda direitos, participação e reconhecimento; estabilidade familiar e desenvolvimento pessoal, e justiça e igualdade de gênero”. Os autores (2019, p. 172) sintetizam que “é reconhecido pela OIT que pessoas que se encontram socialmente excluídas pela pobreza, sem o acesso a mecanismos de serviços sociais e proteções básicas, não possuem condições mínimas de obterem Trabalho Decente”. Com base nesses conceitos, podemos verificar que o Trabalho Decente é direito de todo ser humano, assegurado com vistas ao desenvolvimento social e à erradicação da pobreza e das desigualdades sociais. Desse modo, atividade laboral desenvolvida pelos entregadores por aplicativo está plenamente alcançada pela concepção de trabalho e por consequência, se exige que os entregadores tenham um Trabalho Decente, o que inclui a garantia de uma remuneração adequada ao labor desenvolvido.

Visão dos trabalhadores do iFood sobre a remuneração e condições de trabalho

Para a realização do presente artigo, cinco entrevistas foram realizadas com entregadores em Brasília-DF, no mês de março e abril de 2022, dias antes e logo após a revisão dos valores pelo iFood, tendo sido identificadas as seguintes percepções:

- Houve avanços na remuneração, antes do reajuste, o valor era de R\$ 5,31 para entrega mínima, com a concessão de um adicional mínimo de R\$ 1,00 por quilômetro quando as entregas fossem superiores a 5 quilômetros.
- Apesar do reajuste, o valor ainda seria insuficiente, considerando os seguidos reajustes nos valores dos combustíveis, bem como haveria discordância/ausência de transparência quanto o cálculo das corridas quando ocorrem pedidos agrupados (o entregador realiza mais de uma entrega na mesma chamada).
- Não haveria uma distribuição equânime das entregas quando o trabalhador deixa de se ativar por um determinado tempo, como por exemplo, após um período de “férias”: a quantidade de acionamentos após um período de descanso geralmente é menor

do que quando se está em plena atividade, sendo necessário um tempo até o trabalhador retornar à média de entregas anteriores.

- Os motoristas vinculados a operadores logísticos, empresas contratadas pelo iFood para gerenciar uma frota de entregadores, reclamam que não possuem liberdade para organizarem seus horários, eis que a empresa determinaria o horário e regiões de atendimento. No modelo nuvem, há o contato direto entre entregador e o iFood e, nesses casos, o trabalhador teria maior flexibilidade para escolher os horários e locais que deseje desempenhar suas atividades.
- Apesar da quantidade de horas em média trabalhadas ser entre 8 e 10 horas, os entregadores entendem que uma das razões para trabalhar com aplicativo é a “flexibilidade de horários”.

Acerca desses pontos, observa-se que o iFood tem recentemente divulgado informações decorrentes da Carta de Compromisso firmado em dezembro de 2021, inclusive reforçando o marketing de empreendedorismo que reveste o imaginário dos trabalhadores em Plataformas. Entre os destaques da Plataforma estão: redução do prazo para desvinculação do operador logístico para migração para nuvem (não obstante, não há prazo para conclusão do processo); orientações sobre contatos relativos a bloqueios e liberação de contas; divulgação de informações do cálculo do valor dos pedidos agrupados; e procedimentos para reembolso de valores despendidos para aquisição de máscaras e álcool em gel, kit de prevenção ao Covid-19 (iFood, 2022).

Não obstante, a importante conquista decorrente da pressão dos trabalhadores, a realidade dos entregadores de mercadorias continua distante do conceito de Trabalho Decente, tanto no Brasil quanto em países da União Europeia, que têm adotado medidas de proteção e garantias mínimas para tais trabalhadores. Embora realizem um trabalho considerado essencial para a economia, ainda configuram um grupo de trabalhadores de segunda linha, desprovidos de direitos trabalhistas. A ausência de um sistema de cálculo remuneratório mais transparente, a falta de inserção previdenciária dos trabalhadores e a definição dos valores e reajustes sob exclusividade da plataforma, sem que haja negociação coletiva ampla não contribuem para o alcance dos objetivos para erradicação da pobreza, das desigualdades sociais e a garantida de desenvolvimento sustentável. Assim como na Itália, o diálogo social pode trazer aos trabalhadores de aplicativos brasileiros mais direitos, no entanto, somente um compromisso dos Estados com a implementação do Trabalho Decente pode trazer aos motoristas de aplicativos a dignidade que todos merecem.

CONCLUSÃO

O presente artigo buscou trazer uma visão sobre os ganhos dos entregadores (*delivery*) que desempenham suas atividades por meio da Plataforma iFood, remunerados mediante cálculos algorítmicos. As recentes melhorias divulgadas pelo aplicativo brasileiro em atendimento às reivindicações dos trabalhadores, em especial a partir do mês de março de 2022, resultaram na Carta de Compromisso firmada no final do ano de 2021, que prometeu um patamar mínimo remuneratório, maior transparência de informações, a possibilidade de migração na forma como os trabalhadores são geridos e reembolsos de despesas com kits para proteção ao contágio do coronavírus. Não obstante, quando se compara as condições estabelecidas no Acordo Coletivo Nacional firmado entre a associação de empresas de *delivery* e sindicato dos trabalhadores da Itália, as condições dos trabalhadores vinculados ao iFood, necessitam de evolução. Mais do que isso, quando observamos os direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores, frutos das lutas sindicais desenvolvidas ao longo do último século, e as pautas incorporadas em documentos da Organização Internacional do Trabalho, dentre as quais o objetivo de alcançar o Trabalho Decente para todos os cidadãos trabalhadores, percebemos que um longo caminho ainda terá que ser percorrido. Seja por intermédio de Acordos Coletivos, pelo reconhecimento de vínculo empregatício pela Justiça do Trabalho ou por iniciativas legislativas, o compromisso dos Estados Membros da Organização Internacional do

Trabalho com o Trabalho Decente não prescinde de uma proteção adequada aos trabalhadores de aplicativos.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo (org). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ASSODELIVERY - Associazione Italiana di categoria. *Contratto collettivo nazionale per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui, svolta da lavoratori autonomi, c.d. rider*. Disponível em <https://secureservercdn.net/160.153.137.14/3be.191.myftpupload.com/wp-content/uploads/2020/10/CCNL-RIDER.pdf> Acesso em 09 de abr. 2022.
- ASSODELIVERY - Associazione Italiana di categoria. *L'associazione*. Disponível em <https://assodelivery.it/chi-siamo/> Acesso em 09 de abr. 2022.
- BELTRAMELLI NETO, Silvio e VOLTANI, Julia de Carvalho. *Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade*. In: *Revista de Direito Internacional*. UNICEUB. Vol. 16. N.1. 2019.
- BRASIL. Lei 14.358, de 1 de junho de 2022. Dispõe sobre o valor do salário-mínimo a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2022. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14358.htm Acesso em 20 de ago. 2022.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 09 de abr. 2022.
- BRASIL. Decreto 591, de 6 de julho de 1992. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm Acesso em 07 ago. 2022.
- BRASIL. Lei nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14297.htm . Acesso em 09 de abr. 2022.
- Conselho da União Europeia. *Regras da UE em matéria de trabalho em plataformas digitais*. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/platform-work-eu/> Acesso em 08 de ago. de 2022.
- DELGADO, Maurício Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. *A OIT e a sua missão de justiça social*. In: *Revista Pensamento Jurídico*. São Paulo, Vol. 13, Nº 2, jul./dez. 2019.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. “(Re) Descobrimo o Direito do Trabalho: Gig Economy, Uberização do Trabalho e Outras Reflexões”. In: *Infoproletariados e a Uberização do Trabalho*, FELICIANO Guilherme Guimarães e MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (org), 1ª ed. São Paulo: LTR, 2019.
- Folha de São Paulo. *Entregadores tentam emplacar novo Breque dos Apps nesta sexta*. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/03/entregadores-tentam-emplacar-novo-breque-dos-apps-nesta-sexta.shtml> Acesso em 9 de abr. 2022.
- iFood. *Entregadores: como resolver 6 problemas na sua conta do iFood*. Disponível em <https://news.ifood.com.br/entregadores-como-resolver-6-problemas-na-sua-conta-do-ifood/> Acesso em 9 abr. 2022.
- iFood. *iFood aumenta a tarifa mínima e o quilômetro rodado*. Disponível em <https://entregador.ifood.com.br/quero-fazer-parte-conheca-o-ifood/ifood-aumenta-a-tarifa-minima-e-o-quilometro-rodado/> Acesso em 9 abr. 2022.
- iFood. *Reembolso Kits de prevenção Covid-19: o que você precisa saber?*. Disponível em <https://entregador.ifood.com.br/nossa-entrega/reembolso-kits-de-prevencao-covid-19-o-que-voce-precisa-saber/> Acesso em 15 de abr. de 2022.
- iFood. *Regras e vantagens dos pedidos agrupados*. Disponível em <https://entregador.ifood.com.br/delivery-de-vantagens/regras-e-vantagens-dos-pedidos-agrupados/> Acesso em 9 abr. 2022.
- iFood. *Pensou iFood, pensou na FoodTech referência na América Latina*. Disponível em <https://institucional.ifood.com.br/ifood/> Acesso em 9 de abr. 2022.
- iFood. *Termos e condições de uso iFood para entregadores*. Disponível em <https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2022/03/Termos-e-condicoes-v2022.pdf> Acesso em 9 de abr. 2022.
- MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. *Aplicativos e Direito do Trabalho: A era dos dados controlados por algoritmos*. 1ª ed. São Paulo: JusPodivum, 2021
- Nações Unidas. *Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico*. Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8> Acesso em 9 abr. 2022.
- OIT - Organização Internacional do Trabalho. *Trabalho Decente*. Disponível em <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm> Acesso em 9 abr. 2022.
- Superior Tribunal de Justiça. *Motorista de aplicativo é trabalhador autônomo, e ação contra empresa compete à Justiça comum*. Disponível em <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/Motorista-de-aplicativo-e-trabalhador-autonomo--e-acao-contra-empresa-competem-a-Justica-comum.aspx> Acesso em 9 abr. 2022.
- TEIXEIRA. Raoni Florentino da Silva. *Introdução a Algoritmos*. Secretaria de Tecnologia Educacional Universidade Federal de Mato Grosso, 2019. Disponível em https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/431963/2/FASCICULO_Introducao_o_Algoritmos.pdf Acesso em 20 ago. 2022.
- Tribunal Superior do Trabalho. *Motorista de aplicativo não consegue reconhecimento de vínculo de emprego*. Disponível em <https://www.tst.jus.br/-/motorista-de-aplicativo-n%C3%A3o-consegue-reconhecimento-de-v%C3%ADnculo-de-emprego-1> Acesso em 09 de abr. 2022.
- Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista 10555-54.2019.5.03.0179*. Disponível em <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10555&digitoTst=54&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0179&submit=Consultar> Acesso em 20 ago. 2022
- Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066*. Disponível em <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar> Acesso em 10 de abr. 2022.
- UNICEF. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-humanos> Acesso em 8 ago. 2022.
