

ISSN 1679-8694



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 15ª REGIÃO
CAMPINAS/SP**

Direção e coordenação da Escola Judicial
Repositório Oficial de Jurisprudência

Campinas n. 62 p. 1 - 344 jan./jun. 2023

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NA AMÉRICA LATINA: análise da (des)proteção normativa dos entregadores de aplicativo no Brasil e México

UBERIZATION OF WORK IN LATIN AMERICA: analysis of the normative (dis)protection of application delivery in Brazil and Mexico

FERREIRA, Otávio Bruno da Silva*

FERREIRA, Estêvão Fragallo**

SOARES, Pollyana Esteves***

Resumo: As plataformas digitais revelam um novo modelo de precarização do trabalho. Parte-se da precarização das condições laborais pela uberização, questionando como o Legislativo e, subsidiariamente, o Judiciário do Brasil e do México atuam na proteção dos entregadores de

*Doutorando em Direito pelo Programa de Pós-graduação da Universidade Federal do Pará. Mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo Centro Universitário do Estado do Pará - CESUPA. Pós-graduando em Direito Internacional e Direitos Humanos pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Juiz do Trabalho Substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Pesquisador do Grupo de Pesquisa "Novas formas de trabalho, velhas práticas escravistas" (CNPq). Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2805088057665121>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8607-3336>. Contato: otavio.ferreira@trt8.jus.br.

**Mestrando em Direito pelo Programa de Pós-graduação da Universidade Federal do Pará. Pós-graduando em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes (UCAM/RJ) e em Advocacia Cível pela Fundação Escola Superior do Ministério Público (FMP/RS). Advogado. Pesquisador do Grupo de Pesquisa "Novas formas de trabalho, velhas práticas escravistas" (CNPq). Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1841678598489321>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1717-4034>. Contato: estevao.fragallo@gmail.com.

***Mestranda em Direitos Fundamentais e Meio Ambiente pelo Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Pará (PPGD/UFPA). Bolsista CAPES. Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC/RS). Participante do Grupo de Pesquisa "Novas formas de trabalho, velhas práticas escravistas" (CNPq). Participante do Grupo de Pesquisa "Filosofia prática: investigações em política, ética e direito" (CNPq). Advogada. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6206737678512859>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8607-3336>. Contato: pollyana.es@hotmail.com.

aplicativo em contexto de exploração capitalista por meio das tecnologias de informação e comunicação, de crise sanitária pela pandemia de Covid-19, e considerando as particularidades socioeconômicas da América Latina. Adota-se o método dedutivo, de natureza aplicada, exploratória, com levantamento bibliográfico e análise de dados. Constatam-se resultados qualitativos sobre a precarização maior do sul global, a despeito de uma tímida inclinação ao reconhecimento normativo.

Palavras-chave: Economia de plataforma digital. Parassubordinação. Precarização. Direitos trabalhistas. Produto Interno Bruto.

Abstract: Digital platforms reveal a new model of precariousness of work. Is from the precariousness of working conditions due to uberization, questioning how the Legislature and, in a subsidiary way, the Judiciary in Brazil and Mexico act in the protection of app delivery people in the context of capitalist exploitation through information and communication technologies, health crisis by the Covid-19 pandemic, and considering the socioeconomic particularities of Latin America. The deductive method is adopted, of an applied, exploratory nature, with bibliographic survey and data analysis. Qualitative results can be found on the greater precariousness of the global south, despite a timid inclination towards normative recognition.

Keywords: Digital economy platform. Parasubordination. Precariousness. Labor rights. Gross Domestic Product.

1 INTRODUÇÃO

Globalmente, vive-se em um movimento de precarização das condições laborais, sobretudo a partir da efervescência da *gig economy* e da economia baseada em plataformas digitais, que representam um avanço da exploração capitalista por meio das tecnologias de informação e comunicação.

Essa realidade se faz presente de forma particular na América Latina, o que exige um olhar atento a tal região em decorrência de seu aspecto multifacetado, no que tange à diversidade cultural, econômica, política e social. Logo, é imperioso observar atentamente tais peculiaridades e os seus efeitos na organização do trabalho em meio a um contexto de ampliação dos serviços de plataforma e da sua precarização transpassada pela pandemia do novo coronavírus (Covid-19).

O contexto formado pela crise sanitária, pelo agravamento da crise econômica e pela classificação de suposta essencialidade dos

serviços de entregas por aplicativo provocou a prestação de serviço por esses trabalhadores dentro de um processo de vulnerabilização e precarização contínua. Nesse sentido, é imperioso investigar como o Estado atua em tal cenário por meio de seus poderes constituídos, principalmente no que tange à criação normativa para a proteção dos sujeitos, e à ação subsidiária do Judiciário na atividade de redução das consequências dessa realidade.

O presente trabalho se atém às realidades brasileira e mexicana, tendo em vista a convergência do panorama socioeconômico desses países, além de, recentemente, terem sido palco de alterações em suas legislações trabalhistas, e por isso despontarem como protagonistas nos debates sobre a uberização na América Latina. Dado esse cenário, questiona-se: de que forma os Poderes Legislativos e, subsidiariamente, os Judiciários do Brasil e do México respondem ao cenário do trabalho parassubordinado, com ênfase nos entregadores vinculados a aplicativo?

Como hipótese, sugere-se que os referidos países latino-americanos, embora possuam níveis distintos quanto à proteção legislativa e social do trabalho parassubordinado, oferecem tutela ainda precária e/ou deixam de oferecê-la. Para tanto, aponta-se como objetivo geral identificar de que forma, no âmbito do Legislativo e subsidiariamente do Judiciário, Brasil e México vêm abordando a questão dos entregadores de aplicativo.

Especificamente, objetiva-se compreender as condições e a organização laboral no trabalho parassubordinado, especialmente no que tange ao patamar de dignidade apresentado dos entregadores; contextualizar as influências do panorama social, econômico e político da América Latina na qualidade do trabalho de entregas por plataforma na região, e, por fim, avaliar, de forma comparada, as diferentes nuances do trabalho parassubordinado entre aqueles países.

Além disso, fez-se uma análise dos parâmetros normativos dos dois países a partir do Produto Interno Bruto (PIB), haja vista os índices econômicos influenciarem diretamente o processo de uberização e a economia dos países analisados, a fim de demonstrar o possível contraste entre a geração de renda e a proteção laboral dos trabalhadores parassubordinados envolvidos.

Metodologicamente, o estudo está estruturado sob o método dedutivo, com o uso da pesquisa exploratória, de natureza aplicada, com a utilização das técnicas de levantamento bibliográfico e de análise de dados para a realização do estudo comparado.

Além da introdução e das considerações finais, o presente artigo se divide em outras três sessões. Na primeira, discute-se como se dá o novo molde da exploração do trabalho pela uberização no Século

XXI; na segunda se realiza uma análise comparada em relação aos avanços e retrocessos sobre a temática no Brasil e no México, e, por fim, na terceira, analisam-se os padrões normativos de ambos os países, especificando a atual situação de cada um em subseções específicas.

2 UBERIZAÇÃO, PROTEÇÃO SOCIAL E A RECONFIGURAÇÃO DA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

O mundo do trabalho no Século XXI tem passado por intensas transformações. Vive-se um cenário de reestruturação produtiva global, potencializada, sobretudo, pela utilização de tecnologias de informação e comunicação. No âmbito das relações de trabalho, a mais paradigmática das transformações no processo produtivo são as plataformas digitais, definidas por Snircek (2017, p. 43) como “infraestruturas tecnológicas de intermediação”, sobretudo por permitirem a criação de novos modelos econômicos e arranjos diversificados de tipologias laborais.

Nesse sentido, no Brasil se popularizou o termo “uberização” não apenas para conceituar uma reconfiguração da organização laboral a partir da tecnologia, como também novos desdobramentos da relação capital-trabalho (GONÇALVES, 2017, p. 319). Apesar de remeter diretamente à **Uber**, empresa estadunidense que oferece serviços de transporte de passageiros mediante aplicativos de celular (MARTINS, 2018, p. 247), o fenômeno da uberização não se limita à companhia supracitada ou à tipologia contratual de serviços de transporte, abarcando todo o arranjo organizacional baseado na utilização de tecnologias de informação e comunicação para a extração do mais-valor (GONÇALVES, 2017).

Em razão da reflexão crítica que a alcunha uberização desperta, o que será aprofundado mais adiante, passar-se-á a utilizar o termo para descrever o trabalho desenvolvido por meio de plataformas digitais¹. Independentemente do termo escolhido para designar o fenômeno aqui descrito, fato é que as plataformas digitais não apenas oportunizaram um novo cenário nas relações laborais, como deram vazão a novas (e necessárias) discussões sobre a natureza do trabalho, as condições laborativas impostas a tais trabalhadores e, por conseguinte, a necessária proteção social dos sujeitos integrantes desse processo produtivo.

¹Cabe destacar que o próprio termo “uberização” comporta críticas, mesmo entre autores brasileiros. Grohmann (2020), por exemplo, prefere o termo “plataformização do trabalho”, apontando que a uberização seria tão somente uma espécie da multiplicidade de atividades mediadas por plataforma. Ainda assim, utiliza-se do termo “uberização” já se compreendendo o seu sentido metafórico e didático.

Nesse sentido, uma das principais críticas à uberização do trabalho diz respeito à indefinição quanto à modalidade contratual dos trabalhadores digitais e, por conseguinte, à escassa (ou inexistente) proteção normativa dessa categoria, o que acaba aumentando a precarização do trabalho. Conforme assevera Samuel (2019, p. 52), “a uberização avança à margem da regulação de trabalho, fruto da generalização das novas tecnologias de informação e comunicação, em meio ao enorme excedente de mão de obra”, ou seja, a dependência econômica estabelecida nessas relações é mantida sob o véu da desregulamentação.

Ao passo que se observa a limitação imposta pelos aplicativos quando se atenta à impossibilidade de os trabalhadores escolherem sua clientela e determinarem unilateralmente o valor dos seus serviços (OLIVEIRA; SANTOS; ROCHA, 2020), observam-se elementos de subordinação nos contratos de adesão propostos por essas empresas, na facilidade de substituição da mão de obra, na necessidade de obediência às instruções fornecidas pelos aplicativos, e nas punições às condutas que desviam do padrão da marca (OLIVEIRA; SANTOS; ROCHA, 2020).

Nesse cenário, como instrumento de execução e incentivo de tal política, destaca-se a figura do “empreendedor de si”, que surge como símbolo da competitividade, da falsa autonomia e dos riscos assumidos por esses trabalhadores (DARDOT; LAVAL, 2016). Isso ocorre a partir do afastamento de qualquer sentimento de alienação capaz de evidenciar a exploração sofrida por eles, convencendo-os de que seus esforços são originários de seus próprios desejos e vontades (DARDOT; LAVAL, 2016).

Como consequência, Abilio (2019) aponta para a incessante responsabilização dos indivíduos pela sua sobrevivência, apesar da precarização de suas atividades e da ausência de proteção de seus direitos fundamentais, desse modo capitalizando todos os âmbitos da existência humana, deixando a cargo dos trabalhadores o encargo não só material, mas físico e psicológico das atividades (ANTUNES, 2020). Assim, percebe-se um imensurável descaso e exclusão sobre o **precariado digital**, originado principalmente pela ausência de padrões legais e razoáveis referentes ao exercício dessas atividades.

Tal cenário tem despertado especial preocupação entre os pensadores do Direito do Trabalho. Isso porque, tradicionalmente, a classificação da modalidade contratual entre os trabalhadores é pensada a partir de um binômio: de um lado, sujeitos vinculados ao sistema empregatício, e de outro lado, trabalhadores autônomos.

Ao falarmos sobre os trabalhadores uberizados, contudo, a discussão tem se ampliado para novos horizontes. Oliveira, Carelli e Grillo (2020) apontam, em termos gerais, quatro entendimentos quanto à

classificação jurídica desses trabalhadores: (i) trabalho autônomo; (ii) trabalho subordinado, portanto representando relação de emprego; (iii) uma nova tipologia contratual, sendo necessária a garantia de alguns direitos trabalhistas, e (iv) uma nova tipologia contratual, mas sendo assegurados todos os direitos aos trabalhadores.

Têm sido representativos os entendimentos segundo os quais os trabalhadores de plataforma não estariam inseridos, propriamente, nas duas primeiras categorias propostas - portanto estariam excluídos do tradicional binômio empregado/autônomo, com evidência para a forte adesão da doutrina à proposta de classificação com base nas duas últimas categorias.

Trata-se, em suma, do entendimento da existência de um **trabalho parassubordinado**, por mesclar elementos de subordinação e de trabalho autônomo, no qual o trabalhador assume os ônus do modelo subordinado em razão da dependência econômica com a plataforma e, ao mesmo tempo, deixa de usufruir os bônus de um vínculo empregatício, em razão do desamparo jurídico ao qual se submete (ALVES, 2019).

Entretanto, apesar de objetivar se estabelecer como uma nova classe de trabalhadores, o surgimento da parassubordinação como um terceiro gênero das relações de trabalho acaba por representar uma “zona cinzenta”, na qual esses indivíduos estão inseridos (ALVES, 2019). Em complemento, Gaia (2019) afirma que, principalmente em sistemas jurídicos como o brasileiro, nos quais prevalecem apenas duas categorias genéricas e distintas de sujeitos participantes das relações laborais - o “empregado” e o “não empregado” -, a criação dos “parassubordinados” como um novo grupo simboliza uma reestruturação da organização do trabalho, a qual propositalmente considera esses trabalhadores com menos direitos.

Essa conjuntura torna possível compreender que, além de desreguladora e restritiva, a expansão dessa terceira via desconsidera a hipossuficiência de tais trabalhadores ao se vincular apenas com o conceito de subordinação jurídica e utilizá-lo como principal argumento em seu favor (ALVES, 2019). Assim, “em última análise, a parassubordinação nada mais é do que uma forma de precarização do trabalho humano” (ALVES, 2019, p. 75).

Modelo ainda menos eficaz do que a parassubordinação, ou de outros modelos intermediários de regulação, é a negação de direitos trabalhistas aos trabalhadores uberizados, classificação gerada, em geral, pelo “mito da autonomia” do prestador de serviços nas plataformas digitais. Isso porque a transferência dos riscos da atividade econômica e a flexibilidade espaço-temporal das atividades, no caso do trabalhador uberizado, não demonstram uma autonomia, mas tão somente a desvirtuação

e a alienação do trabalho humano por meio da plataforma, através de um novo padrão de exploração.

Por isso, torna-se fundamental a regulamentação da atividade plataformizada, mas, principalmente, o reconhecimento de direitos trabalhistas plenos ao trabalhador uberizado. Isso porque a reconfiguração do trabalho humano, por intermédio da tecnologia, não retira a possibilidade de reconhecimento da relação de subordinação, mas, ao contrário, reforça-a.

Longe de concluir os debates suscitados pelo fenômeno da uberização do trabalho e, ainda, do seu enquadramento jurídico, é possível depreender, enfim, que o trabalho realizado por meio de tecnologias de informação e de comunicação nada mais é do que um redimensionamento das estratégias de acumulação do capital, potencializando a recusa de empresários da condição de empregador e incentivando a precarização do trabalho por meio da informalidade (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

3 ENTREGADORES DE APLICATIVO E AMÉRICA LATINA: o aviltamento da exploração do trabalho por plataformas digitais no sul global

A fim de melhor compreender a regulação social da uberização do trabalho, avaliar-se-á uma **categoria específica de trabalho** realizado por meio das plataformas digitais, propondo-se ainda, para fins comparativos, o **recorte geográfico entre dois países** de uma mesma região do globo.

Inicialmente, no que tange às categorias de trabalho nas plataformas digitais, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem classificado duas modalidades “guarda-chuva” de modelos laborais: as *web-based platforms*, as quais se utilizam de trabalhadores dispersos em multidão para o desempenho de tarefas especializadas a baixo custo, e as *location-based platforms*, nas quais as plataformas servem como intermediadoras de serviços prestados de forma local. A primeira modalidade congrega vários tipos de tarefas de baixa, média e alta complexidade, desde a realização de microtarefas até a programação de *softwares*, sendo um grande exemplo da terceirização e da internacionalização da mão de obra por meio das plataformas digitais. Já a segunda modalidade tem como principais exemplos os motoristas e entregadores de aplicativos, modalidade em constante discussão e escrutínio em razão de sua constante expansão e das potenciais preocupações causadas aos trabalhadores a ela submetidos (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2021). Não por acaso, a “uberização” é fenômeno nomeado a partir da

empresa pioneira tanto no ramo dos transportes quanto no de entregas por aplicativos.

Nesse sentido, em que pese o cenário promovido pela expansão do trabalho parassubordinado seja potencialmente lesivo a todos os trabalhadores digitais, revela-se ainda mais vil quando se trata dos **entregadores de aplicativo**, pois além da incerteza jurídica inerente à classe, a precarização das condições de trabalho vivenciadas por eles demonstra a velocidade com a qual a instrumentalização do ser humano avança na modernidade.

Assim, além da periculosidade presente na prestação do serviço de entregas, como o constante risco de assaltos, acidentes e outros sinistros laborais, esses trabalhadores convivem com o encargo de arcar com as ferramentas de trabalho, como, por exemplo, a cobrança da bolsa térmica a partir do desconto no primeiro pagamento, e o dirigismo econômico presente na obscuridade dos critérios para a precificação das atividades (OLIVEIRA; SANTOS; ROCHA, 2020).

Soma-se a isso uma maior repartição da receita à qual se submete o trabalhador por aplicativo: aqui não há uma prestação de serviço direta entre o entregador e o cliente (como se dá com os trabalhadores do *crowdwork* e mesmo com os motoristas de aplicativo, por exemplo), mas há uma relação tripartite entre estabelecimento, entregador e cliente, sendo o entregador apenas intermediário na cadeia de consumo. Assim, o entregador irá redistribuir uma comissão aos estabelecimentos (supermercados, restaurantes etc.), além da própria plataforma, que obtém sua força de trabalho (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2021).

Nesse ponto, destaca-se que empresas como a **iFood** tendem a estabelecer em seus Termos de Uso condições de pagamento a partir de diversas variantes, entre elas: “(i) ponto(s) de coleta(s); (ii) ponto(s) de entrega(s); (iii) distância percorrida; (iv) tempo para deslocamento; (v) condições de trânsito e (vi) oferta e demanda” (OLIVEIRA; SANTOS; ROCHA, 2020, p. 79).

Desse modo, observa-se que, uma vez estando à mercê de termos genéricos e dos quais não compreendem o devido cálculo, os entregadores de aplicativo partem de uma única lógica: quanto maior o tempo de trabalho, maior o lucro adquirido por eles. Todavia, apesar do incessante labor nessas condições, levando a maioria dos entregadores a trabalhar mais de 10 horas diárias e a exceder a jornada legal de 44 horas semanais, a renda média obtida por eles pouco se aproxima do salário-mínimo (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

Essa realidade foi o estopim para as reivindicações da classe, as quais eclodiram em meados de 2020 e se deram por meio de diversas

greves e paralisações denominadas “breque dos *app*”. Em face disso, entre as demandas ainda exigidas pelos entregadores é possível mencionar: a não realização de bloqueios arbitrários, com destaque para a repressão aos participantes das manifestações; a não restrição de áreas para atender aos pedidos; o fim de rotas duplas e triplas, e melhores taxas, principalmente devido à diminuição do valor recebido pelos entregadores em decorrência da pandemia de Covid-19 (RODRIGUES, 2022; MACHADO, 2020). Em que pese a reivindicação pela categoria, tais demandas estão distantes de serem incorporadas pelas plataformas digitais.

Todos os fatores acima citados justificam a análise específica da proteção normativa em relação aos entregadores de aplicativos, uma vez que a sua exacerbada vulnerabilidade demanda a fixação de parâmetros mínimos de dignidade, sob pena de submissão a condições precarizantes ou até mesmo neoescravistas aos trabalhadores.

Outrossim, apesar da natureza global intrínseca à política de desregulamentação inerente à uberização, este processo é marcado pela heterogenia (CAVALCANTI, 2021). Logo, de modo a compreender suas nuances, é necessário considerar elementos econômicos, sociais e políticos de cada país (CAVALCANTI, 2021).

Dessa forma, torna-se imperioso voltar os olhos para a América Latina e os percalços trazidos por seu cenário socioeconômico, bem como seus impactos na existência digna dos entregadores, pois não obstante as diversas heranças históricas e culturais de cada país, são convergentes os elementos que contribuem para a precarização do trabalho, dentre eles:

[...] 1) desigualdade de renda e de patrimônio muito significativas; 2) informalidade do emprego e conseqüente taxa de pobreza; 3) reprimarização da sua economia; 4) significativa deterioração do meio ambiente; 5) abertura financeira mais significativa que a comercial; 6) desindustrialização precoce; 7) tendência à estagnação econômica e 8) nível de violência extremamente alto, sobretudo no México, no Brasil, em El Salvador, em Honduras e na Guatemala. (SALAMA, 2020, p. 269).

A consideração dessas características constrói um panorama complexo para a compreensão de como a globalização impacta a dignidade humana e a divisão internacional do trabalho nesta região (SALAMA, 2020). Logo, é perceptível uma antítese entre crescimento econômico e proteção social, a qual possui forte impacto no interesse pelas condições de trabalho e pelo amparo jurídico aos entregadores de aplicativo em meio à agressiva expansão desse serviço em tal área do globo.

Isso é perceptível ao observarmos os índices do Produto Interno Bruto (PIB) dos países e o seu crescimento nos últimos anos. O Brasil, por exemplo, foi alvo de notícias que apontavam o fim da recessão técnica devido ao crescimento de 4,6% no PIB em 2021 (ALVARENGA; MATOS, 2022). Simultaneamente, o México também registrou uma variação positiva em 2021, sendo apontado o crescimento de 4,6% em relação ao ano anterior (MARINHO, 2022).

Portanto, apesar do crescimento econômico se relacionar com o desenvolvimento social, a crescente desses dados não simboliza uma transformação geral e significativa na vida da população dessas nações (CAETANO; ARAÚJO; KHAN, 2019). Isso porque o desenvolvimento humano perpassa por elementos diversos como os acima mencionados, devendo haver a possibilidade de escolhas e oportunidades aos indivíduos, abrangendo, para isso, a garantia de educação, saúde e acesso a recursos essenciais a uma vida decente (CAETANO; ARAÚJO; KHAN, 2019).

Ademais, quando se trata da América Latina, observa-se o elo entre crescimento econômico e desenvolvimento humano, o qual é forjado, entre muitos fatores, pelas escolhas políticas dos países, mesmo que se operem por uma pequena classe social dominante (CAETANO; ARAÚJO; KHAN, 2019; CAVALCANTI, 2021). Nesse ponto, observa-se o Direito como a principal ferramenta capaz de garantir o avanço econômico e a vida digna, porém, como define Cavalcanti (2021), ele contraria essa lógica sendo um método de dominação legal e de manutenção do *status quo* sem a utilização da força.

Por esse motivo, propõe-se debruçar, a seguir, sobre os parâmetros normativos de proteção ao trabalho para os **entregadores de aplicativo** nos países **Brasil e México**, considerando as suas posições no topo da hierarquia do Produto Interno Bruto na América Latina e, ao mesmo tempo, a ampla convergência entre as suas condições socioeconômicas enquanto países subjugados do sul global.

4 PROTEÇÃO NORMATIVA PARA ENTREGADORES DE APLICATIVO: análise comparada entre Brasil e México

Estabelecidos os critérios para a comparação no presente estudo, parte-se de pilares de análise objetivos, os quais possuem a intenção de analisar os padrões normativos existentes para a proteção dos direitos aos entregadores de aplicativo no Brasil e no México. Cabe, desde já, assinalar que ambos os países vivenciaram recentes transformações legislativas concernentes à seara trabalhista na década de 2010, razão pela

qual se torna interessante a análise comparada entre os países, considerando os seus especiais impactos sobre a uberização do trabalho.

No Brasil, de início, a Reforma Trabalhista, instrumentalizada pela Lei n. 13.467/2017 (BRASIL, 2017), foi marcada pela flexibilização dos contratos de trabalho e pela prevalência dos acordos individuais contratuais em detrimento do texto legal. Tal reformulação do ordenamento trabalhista se estabelece como uma suposta modernização dos vínculos, entretanto, além de preservar os moldes rígidos do conceito de subordinação, tende a excluir de tal manto protetivo as novas categorias laborais.

Como consequência, apesar de estabelecida em um cenário globalizado, marcado pelo fortalecimento da Indústria 4.0, a Reforma Trabalhista acaba por se consolidar atrasada face às transformações fáticas nas esferas econômica, política e social, ao desconsiderar os empecilhos jurídicos que circundam os trabalhadores parassubordinados.

Em contrapartida, contrariando o desmanche de direitos laborais que vem marcando o cenário latino-americano e os avanços do neoliberalismo, o Senado mexicano, no ano de 2019, aprovou importantes reformas em sua Ley Federal del Trabajo (LFT), marcadas não pela flexibilização seletiva dos trabalhos, mas pelo fortalecimento das organizações sindicais e pela proteção social dos trabalhadores.

Contudo, cabe destacar que tal alteração normativa foi precedida por uma profunda Reforma Trabalhista em 2012, de teor neoliberal, a qual precedeu diversas outras modificações legislativas laborais na América Latina - e cujos efeitos a longo prazo para os trabalhadores foram essencialmente negativos, não se convertendo em novos empregos ou condições mais dignas de trabalho (QUINTANA ROMERO; GARZA ACEVEDO, 2017).

Além disso, cabe destacar que a última inovação legislativa mexicana não é tão somente uma conquista para os movimentos sociais pró-trabalhadores: atende, concomitantemente, a interesses econômicos, uma vez que visa ao cumprimento dos termos do Tratado entre México, Estados Unidos e Canadá, chamado T-MEC, acordo de livre-comércio da América do Norte em vigor desde 2020.

Portanto, *prima facie*, é possível concluir que a tendência legislativa entre os dois países, no que tange à proteção ao trabalho e aos direitos trabalhistas, às portas da Quarta Revolução Industrial, acaba tendo uma latente divergência, no sentido de que as normas da legislação laboral brasileira respondem a anseios de viés ultraconservador, portanto contrários à classe trabalhadora, e a mexicana, ao contrário, busca se afastar de marcos normativos neoliberais e promover um viés protetivo.

4.1 O caso brasileiro

Conforme mencionado sucintamente linhas acima, a legislação trabalhista no Brasil vem passando por uma série de modificações desde a Lei n. 13.467/2017 (BRASIL, 2017), a Reforma Trabalhista, trazendo uma série de consequências prejudiciais aos trabalhadores. Sob a justificativa da “modernização” da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, ainda, da necessidade de geração de empregos, a sobredita Reforma não alcançou os seus objetivos, uma vez que o país se encontra em contínuo aumento do índice de desemprego e de informalidade.

Concomitantemente a esse cenário, o trabalho plataformizado no Brasil também ganhou força na segunda metade da década de 2010, mormente o trabalho por geolocalização, tendo por principais atividades econômicas os motoristas e, posteriormente, os entregadores de aplicativo. A segunda modalidade teve maior ascensão a partir da pandemia de Covid-19, a qual atingiu o Brasil no início de 2020.

Assim, o panorama do desestímulo do pleno emprego e da flexibilização contratual, que marcaram a Reforma Trabalhista, acabou por impactar diretamente os entregadores de plataforma, os quais, até a presente data, não possuem nenhum regramento específico acerca da sua inserção jurídica. Portanto, tem sido papel da doutrina e da jurisprudência discorrer acerca da disciplina normativa da referida categoria. Em ambos os casos, os debates seguem em pleno curso.

Contudo, cabe destacar que a Lei n. 14.297, publicada em 5 de janeiro de 2022 (BRASIL, 2022), foi editada com a finalidade de estabelecer medidas de proteção aos entregadores de aplicativo durante o período da pandemia de Covid-19. Trata-se, portanto, de medida visando, sobretudo, o estado de saúde pública causado pela conjuntura pandêmica.

Em que pese a sua limitação temporal, e ainda o seu atraso, visto que a pandemia de Covid-19 teve início no primeiro trimestre de 2020, a medida legislativa tem o mérito de trazer as definições, em seu art. 2º, de **empresa de aplicativo de entrega** e **entregador**, sendo a primeira aquela que “possui como principal atividade a intermediação, por meio de plataforma eletrônica, entre o fornecedor de produtos e serviços de entrega e o seu consumidor”, e o último, o “trabalhador que presta serviço de retirada e entrega de produtos e serviços contratados por meio da plataforma eletrônica de aplicativo de entrega” (BRASIL, 2022).

Como medida assecuratória de saúde e segurança dos entregadores, foi determinada a contratação de seguro contra acidentes pela empresa de aplicativo de entrega em prol dos trabalhadores, em relação a possíveis sinistros laborais ocorridos durante o serviço (art. 3º). Além disso, foi determinada a concessão de assistência financeira ao trabalhador

contagiado pela Covid-19 pelo período de 15 dias, prorrogável por mais dois períodos de igual duração, sob a apresentação de documento médico comprobatório (art. 4º).

Para além disso, a lei impôs às empresas de aplicativo de entrega o fornecimento de informações acerca do contágio por Covid-19 (art. 5º), e ainda a necessidade de expressa inclusão, no termo de registro, das hipóteses de bloqueio, de suspensão ou de exclusão da conta do entregador da plataforma eletrônica (art. 8º).

Finalmente, às empresas fornecedoras do produto ou serviço foram impostas algumas obrigações, dentre as quais: (i) permitir que o entregador utilize as instalações sanitárias; (ii) garantir o acesso à água potável, e (iii) adoção prioritária, em conjunto com a empresa de aplicativo de entrega, de formas de pagamento via internet, tudo consoante o art. 6º do diploma legal.

Veja-se, a princípio, que a lei adota postura contraditória ao ratificar a anomia dos entregadores de aplicativo quanto ao enquadramento contratual, negando seu *status* de empregados subordinados, ao mesmo tempo impondo como medidas protetivas práticas muito semelhantes às obrigações previstas na CLT aos empregadores, sobretudo quanto à saúde e segurança laboral.

Trata-se, em suma, dos deveres de informação acerca de acidentes e doenças ocupacionais - art. 157, inciso II, da CLT (BRASIL, 1943) -, do dever de pagamento de seguro contra acidentes de trabalho - art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), e, ainda, do dever de remuneração ao empregado nos primeiros 15 dias de afastamento por doença - art. 60, § 3º, da Lei n. 8.213/1991 (BRASIL, 1991), havendo apenas o diferencial, na última hipótese, de se restringir ao adoecimento por Covid-19.

A principal inovação, portanto, que passa a ser benéfica aos entregadores é a imposição de maior transparência quanto ao bloqueio, à suspensão ou à exclusão da conta do trabalhador nas plataformas de entrega. Veja-se, contudo, que o diploma legal no qual a norma está inserida acaba sendo prejudicial aos trabalhadores, visto que tem caráter transitório, sendo a transparência quanto à permanência do trabalhador na plataforma um problema independente da pandemia de Covid-19.

Ressalte-se, enfim, que a transitoriedade da norma é um indicativo da possível continuidade da lacuna legislativa quanto à regulamentação dos trabalhadores por aplicativo, cabendo à sociedade civil a cobrança da regulação do trabalho desempenhado pelos entregadores, e aos operadores do Direito as soluções imediatas para a sua tutela. No presente momento, o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício a tais trabalhadores, por meio do Judiciário trabalhista, parece ser a maneira mais adequada para tanto.

Noutro giro, cabe destacar que o Ministério do Trabalho e Previdência tem se pronunciado publicamente acerca da regulamentação de tais entregadores, demonstrando a ciência do Poder Público sobre a premência na regulamentação de tais formas de trabalho (GOVERNO, 2022). Veja-se, contudo, que tal regulamentação segue prolongada em razão da dificuldade de consenso entre os membros do Legislativo (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2021), havendo ainda demonstrações de proteção voltada somente ao direito previdenciário, mantendo-se, portanto, a omissão (ou negação) de direitos trabalhistas.

Face à ausência de regulamentação definitiva do trabalho de entregadores de aplicativo no Brasil, o tema tem sido enfrentado no âmbito do Poder Judiciário juntamente com outras categorias de trabalhadores que atuam por intermédio das plataformas digitais, a fim de questionar a natureza contratual do serviço prestado. Contudo, de forma semelhante ao debate no âmbito do Legislativo, tampouco há consenso entre as Cortes quanto ao enquadramento jurídico dos entregadores de plataformas.

Quanto à posição jurisprudencial, destaca-se que há uma sutil transição entre as decisões proferidas. O ano de 2020 foi marcado por decisões que ratificaram o não reconhecimento do vínculo empregatício entre as empresas de entrega por aplicativo (RIVEIRA, 2020). Muito disso se justifica pela realização de acordos judiciais entre os trabalhadores e as empresas. Entretanto, existem diversos julgados em Cortes Regionais Trabalhistas e, ainda, no âmbito do primeiro grau de jurisdição, que têm compreendido a existência de relação de emprego entre os entregadores e suas respectivas plataformas. Chama-se a atenção, inclusive, ao recente e inédito reconhecimento, pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), de vínculo entre motorista e o aplicativo **Uber**.

Em que pese se tratar de uma atividade econômica distinta, a similitude entre as plataformas digitais quanto à sua gestão algorítmica e o precedente fixado pode conduzir a futuros reconhecimentos de relação empregatícia entre os entregadores e as plataformas digitais na Corte Superior Trabalhista. Chama-se, inclusive, a atenção à fundamentação do voto proferido pelo Ministro Mauricio Godinho Delgado, no qual ressalta a existência de subordinação algorítmica no caso, fato também presente nas plataformas de *delivery*:

[...] e, por fim, a subordinação algorítmica, em vista de a empresa valer-se de um sistema sofisticado de arremetimento, gestão, supervisão, avaliação e controle de mão de obra intensiva, à base de ferramentas computadorizadas, internauticas, eletrônicas, de inteligência artificial e hiper-sensíveis, aptas a arquitetarem e manterem um poder de controle empresarial minucioso

sobre o modo de organização e de prestação dos serviços de transportes justificadores da existência e da lucratividade da empresa reclamada. (TST, Processo RR 100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, publicado em 11.4.2022).

Além disso, a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) tem sido imperiosa na tentativa de contornar esse cenário. Em 2021, o MPT instaurou 625 procedimentos contra 14 empresas de aplicativo, entre elas, as de serviço de entrega, como **iFood**, **Uber Eats** e **Rappi**, bem como ajuizou 8 ações civis públicas contra plataformas digitais de entrega e transportes. Entre os pedidos das ações consistiam direitos e garantias sociais trabalhistas, securitárias e previdenciárias, além do registro em carteira de trabalho sob pena de multa, e a condenação das empresas ao pagamento de indenização convertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), de acordo com o Ministério Público do Trabalho em São Paulo (2021).

Portanto, vê-se que o sistema de justiça trabalhista brasileiro tem atuado, em suas recentes condutas, de forma a reconhecer a necessidade de atuar em prol da defesa dos trabalhadores de plataforma, neles incluídos os entregadores, enquanto perdurar a inércia legislativa de regulamentação da categoria, tendo-se reconhecido, nesta oportunidade, a existência de relação de emprego entre entregadores e plataformas. A acompanhar.

4.2 O caso mexicano

No caso do México, é igualmente crescente a insatisfação dos entregadores de aplicativo com as condições de trabalho impostas a eles e agravadas pela pandemia de Covid-19. Isso porque, com a crise econômica e sanitária, esses trabalhadores encontraram no serviço de entregas uma alternativa ao desemprego (REPARTIDORES, 2022).

Frente à precarização desses serviços, mobilizações de entregadores, como o movimento *#NiUnRepartidorMenos*, são elementos chave na reivindicação de melhores condições de trabalho e tomada de decisões que de fato deem condições dignas à classe, haja vista a falsa bondade exercida pelas empresas, a exemplo dos seguros oferecidos, os quais, embora aparentem baixos custos, são limitados por não protegerem os seus trabalhadores entre os pedidos ou a caminho de sua residência.

Com efeito, as movimentações pela proteção desses trabalhadores em meio à pandemia acabaram baseando projetos de lei, como o do Deputado Federal Alejandro Viedma Velázquez, o qual visava, amplamente, que as empresas garantissem a segurança, a saúde e o trabalho, e proporcionassem suprimentos necessários para evitar o contágio da

Covid-19. Todavia, observa-se que tal projeto não foi consolidado até o presente momento, fazendo com que os entregadores de aplicativo mexicanos ainda padeçam dos percalços inerentes à pandemia.

No que diz respeito à iniciativa legislativa para a regulamentação desses trabalhadores de modo definitivo, o Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego assumiu o encargo de modificar a Lei Federal do Trabalho mexicana, pela garantia de direitos trabalhistas e seguro social a esses trabalhadores.

Dado esse cenário, as movimentações legislativas, a fim de uma garantia definitiva aos entregadores de aplicativo, são recentes. Dentre elas, a proposta de inclusão à Lei Federal do Trabalho, da Deputada Federal Lidia Pérez Bárcenas, de 15 de fevereiro de 2022, aponta para uma percepção protetiva do Legislativo mexicano. Tal projeto se destaca ao pretender a criação de um capítulo específico aos trabalhadores de plataforma digital no instrumento normativo nacional. Com isso, propõe-se a definição desses trabalhos em sua amplitude, sendo definido o trabalho com plataformas digitais aquele prestado por uma pessoa física a outra pessoa física ou jurídica que preste, organize, dirija ou controle serviços de transporte, distribuição de bens, serviços, mercadorias ou similares usando um dispositivo eletrônico e/ou aplicativos móveis.

É por meio dele que se busca a consolidação de direitos previdenciários e outros ligados à dignidade e saúde desses trabalhadores, como o respeito ao direito de desligamento, seguro de vida contra acidentes e liberdade sindical. Além disso, com a inclusão desses trabalhadores no rol de proteções do art. 123, inciso A, da Constituição Política Mexicana, são previstas garantias sociais fundamentais, como a duração de jornada de 8 horas por dia, a proibição de trabalho por menores de 15 anos, dias de descanso remunerado e direito de descanso às gestantes.

Enquanto não ocorrem mudanças legislativas significativas sobre a referida temática, desde o ano de 2019 entregadores se organizam para pressionar autoridades federais a fim de obter reconhecimento de vínculo empregatício.

Enfim, cabe pontuar que, diferentemente do Brasil, o México não possui, até a presente data, um sistema de justiça específico para a solução de controvérsias trabalhistas, uma vez que as discussões se dão por meio de Juntas de Conciliação e Arbitragem, inseridas no contexto do Poder Executivo. Assim, não se pode falar propriamente em construção de uma jurisprudência a favor ou contra o reconhecimento de vínculo empregatício de entregadores de aplicativos no país.

Contudo, vale ressaltar que um dos termos visados pelo T-MEC é a transferência da competência para a solução de controvérsias

trabalhistas para o Poder Judiciário mexicano, assim como outras melhorias no âmbito legislativo (a exemplo da própria Reforma Trabalhista, iniciada em 2019 e ainda em progressão).

Assim, o cenário de proteção aos entregadores de aplicativo no México, em que pese ainda praticamente ausente, pode apresentar novos indicativos futuros em razão das esperadas transformações na Justiça Laboral mexicana e, ainda, nas normas de proteção aos trabalhadores - ainda que o seu pretexto seja, *prima facie*, econômico.

5 CONCLUSÃO

A permanente expansão da uberização do trabalho mundo afora, que acompanha as violações aos direitos fundamentais de seus trabalhadores e os processos de reivindicação por melhores condições de trabalho, é fenômeno que se dá em descompasso com os movimentos para a regulação das atividades por plataformas digitais, a qual tem ocorrido, via de regra, de modo muito mais tímido e insuficiente.

Dentre as modalidades de trabalho nas plataformas digitais contempladas por essa realidade, vê-se com especial preocupação a modalidade *delivery*, uma vez que os entregadores estão expostos a mais riscos econômicos e até mesmo à sua saúde e segurança, ao passo que seguem sem qualquer tipo de proteção social ou reconhecimento jurídico de sua atividade.

Tal cenário se vê de forma ainda mais preocupante nos países do sul global, como os da América Latina, na qual a busca pelo desenvolvimento econômico tem se dado em detrimento da proteção aos trabalhadores, sobretudo considerando a agenda neoliberal, uma constante na região desde a segunda metade do Século XX. Soma-se isso ao fato de que as plataformas digitais são, em sua maioria, de origem estrangeira, de modo que as atividades uberizadas sequer representam um crescimento econômico expressivo aos países latino-americanos.

Visualizando de forma específica os parâmetros normativos no Brasil e no México - lideranças econômicas na região geográfica analisada -, pode-se constatar um incipiente e impreciso aceno legislativo para o reconhecimento normativo (e, portanto, de direitos trabalhistas) aos entregadores de aplicativo, ambos os países tendo processos decorrentes de muita pressão dos movimentos sociais e das sociedades civis.

Contudo, não se trata de marcos normativos ainda concretos, mas de processos ainda em trâmite legislativo, os quais estão suscetíveis de mudança conforme o cenário político de cada Estado. Soma-se a isso o fato de que, em ambos os países, a tendência à regulação das atividades

dos entregadores tende apenas ao reconhecimento parcial de direitos, em figura similar à parassubordinação contratual, de modo a preservar o *status* de subempregados aos trabalhadores no setor de *delivery*.

Portanto, são apresentados caminhos para suprir a mora ou a insuficiência legislativa no reconhecimento de direitos a trabalhadores uberizados. No caso específico do Brasil, registra-se o papel desempenhado pelo Poder Judiciário, que após anos de negação da natureza empregatícia das plataformas digitais tem acenado, finalmente, ao reconhecimento da subordinação algorítmica presente nesses aplicativos.

Ainda assim, conclui-se que a regulação segue sendo uma ferramenta necessária ao reconhecimento de direitos trabalhistas aos entregadores de aplicativo, que lhes devem ser conferidos integralmente.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberización: de la iniciativa empresarial a la autogestión subordinada. **Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad**, Viña del Mar, v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>. Acesso em: 22 fev. 2022.

ALVARENGA, Darlan; MATOS, Thaís. Brasil sai da recessão técnica no 4º trimestre e PIB cresce 4,6% em 2021. **G1**, Rio de Janeiro, 4 mar. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/03/04/pib-do-brasil-cresce-46percent-em-2021.ghtml>. Acesso em: 4 mar. 2022.

ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho: algumas reflexões**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 fev. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 fev. 2022.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 20 fev. 2022.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **DOU**, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

BRASIL. Lei n. 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. **DOU**, Brasília, 6 jan. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14297.htm. Acesso em: 20 fev. 2022.

CAETANO, Francisco Aquiles de Oliveira; ARAÚJO, Jair Andrade de; KHAN, Ahmad Saeed. Fatores condicionantes do desenvolvimento socioeconômico na América Latina: uma análise sob a perspectiva do PIB e dos indicadores globais de governança. **Interações**, Campo Grande, v. 20, n. 1. p. 95-109, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.20435/inter.v0i0.1646>. Acesso em: 3 mar. 2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Falta de consenso marca debate sobre regulamentação de serviços por aplicativos. **Notícias Câmara dos Deputados**, Brasília, 16 nov. 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/827659-falta-de-consenso-marca-debate-sobre-regulamentacao-de-servicos-por-aplicativos>. Acesso em: 5 abr. 2022.

CAVALCANTI, Tiago Muniz. **Sub-humanos**: o capitalismo e a metamorfose da escravidão. São Paulo: Boitempo, 2021.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901>. Acesso em: 22 fev. 2022.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GONÇALVES, Márcio Toledo. Uberização: um estudo de caso: as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. **Revista LTr**, São Paulo, v. 81, n. 3, p. 319-331, mar. 2017.

GOVERNO promete regulamentar trabalho por aplicativo. **Portal iG/ Agência O Globo**, São Paulo, 29 mar. 2022. Disponível em: <https://economia.ig.com.br/2022-03-29/governo-regulamentar-trabalho-aplicativo.html>. Acesso em: 10 abr. 2022.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, p. 93-110, 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Work employment and social outlook**: the role of digital labour platforms in transforming the world of work. Genève: ILO, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm.

MACHADO, Leonardo. Greve dos entregadores: o que querem os profissionais que fazem paralisação inédita. **BBC News Brasil**, São Paulo, 22 jun. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53124543>. Acesso em: 25 fev. 2022.

MARINHO, André. PIB do México cresce 1,1% no 4º tri e 4,8% em 2021, conforme segunda leitura. **CNN Brasil/Estadão Conteúdo**, São Paulo, 25 fev. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/pib-do-mexico-cresce-11-no-4o-tri-e-48-em-2021-conforme-segunda-leitura/>. Acesso em: 4 mar. 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. Motorista do Uber e relação de emprego. **Repertório de Jurisprudência IOB**, São Paulo, n. 7, abr. 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM SÃO PAULO. MPT requer que 99, Uber, Rappi e Lalamove reconheçam vínculo trabalhista. **Comunicação Social MPT**, São Paulo, 8 nov. 2021. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/925-mpt-requer-que-99-uber-rappi-e-lalamove-reconhecem-vinculo-trabalhista>. Acesso em: 21 abr. 2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50080>. Acesso em: 20 fev. 2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; SANTOS, Tacio da Cruz Souza; ROCHA, Wendy Santos. Os entregadores das plataformas digitais: controvérsias judiciais, autonomia, dependência e controle. **Direito.UnB**, Brasília, v. 4, n. 2, p. 63-84, 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32391>. Acesso em: 22 fev. 2022.

QUINTANA ROMERO, Luis; GARZA ACEVEDO, Blanca. La reforma laboral en México y sus efectos económicos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 3, p. 160-177, jul./set. 2017.

REPARTIDORES de *apps* en México, sin seguro y acosados. **El Informador**, Guadalajara, 24 feb. 2022. Disponível em: <https://www.informador.mx/mexico/Repartidores-de-apps-en-Mexico-sin-seguro-y-acosados-20220224-0046.html>. Acesso em: 20 fev. 2022.

RIVEIRA, Carolina. Justiça diz que entregadores não têm vínculo trabalhista com iFood. **Exame**, São Paulo, 28 jan. 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/justica-diz-que-entregadores-nao-tem-vinculo-trabalhista-com-ifood/>. Acesso em: 4 mar. 2022.

RODRIGUES, Galtieri. Entregadores de *app* fazem protesto e paralisam atividades em Goiânia. **Metrópoles**, Brasília, 11 fev. 2022. Disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/entregadores-de-app-fazem-protesto-e-paralisam-atividades-em-goiania>. Acesso em: 25 fev. 2022.

SALAMA, Pierre. América Latina: a pandemia como reveladora. **Lutas Sociais**, São Paulo, v. 24, n. 45, p. 264-274, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/53015>. Acesso em: 1º mar. 2022.

SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. **Fórum Justiça do Trabalho I**, Belo Horizonte, a. 36, n. 429, p. 45-59, set. 2019.

SNIRCEK, Nick. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017.