

DOSSIÊ DAS VIOLAÇÕES DOS DIREITOS HUMANOS NO TRABALHO UBERIZADO



Diretoria Executiva de Direitos Humanos – UNICAMP
Campinas

Abril de 2024

DOSSIÊ DAS VIOLAÇÕES DOS DIREITOS HUMANOS NO TRABALHO UBERIZADO: O CASO DOS MOTOFRETISTAS NA CIDADE DE CAMPINAS

Diretoria Executiva de Direitos Humanos – UNICAMP
Campinas
Abril de 2024

Como citar este dossiê

Abílio, L.C. e Santiago, S.M, *Dossiê das violações dos direitos humanos no trabalho uberizado: o caso dos motofretistas na cidade de Campinas*. Campinas, Diretoria executiva de Direitos Humanos, Unicamp, 2024.

Revisão do texto

Rosemary Costhek Abílio

Revisão técnica dos dados quantitativos

Arthur Welle

Projeto gráfico e diagramação

Fernando de Almeida | Estúdio Vaca Preta

Foto da capa

Tiago Queiroz | Estadão Conteúdo

Copyright © 2024 by autores

Elaboração da ficha catalográfica

Gildenir Carolino Santos (Bibliotecário)

Tiragem

E-book (PDF)

ISBN

Emitido pela BCCL

Catálogo Internacional na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UNICAMP

Ab57d Abílio, Ludmila Costhek, 1978-
Dossiê das violações dos direitos humanos no trabalho uberizado [recurso eletrônico]: o caso dos motofretistas na cidade de Campinas / Ludmila Costhek Abílio, Sílvia Maria Santiago. – Campinas, SP: UNICAMP/BCCL, 2024.
1 recurso online; il.

Modo de acesso: WWW
Publicação digital (e-book) no formato PDF. [15 MB]
ISBN: 978-65-88816-62-2

1. Uberização. 2. Motofretistas. 3. Direitos humanos. 4. Saúde e trabalho.
I. Santiago, Sílvia Maria, 1958- II. Título.

24-009

CDD – 388.41321

Bibliotecário: Gildenir Carolino Santos – CRB-8ª/5447

Publicação digital – Brasil
1ª edição – abril – 2024
ISBN: 978-65-88816-62-2



Atribuição - Não Comercial - Compartilha Igual CC BY-NC-SA

Esta licença permite que outros remixem, adaptem e criem a partir do seu trabalho para fins não comerciais, desde que atribuam a você o devido crédito e que licenciem as novas criações sob termos idênticos.

Ludmila Costhek Abílio e Silvia Maria Santiago

DOSSIÊ DAS VIOLAÇÕES DOS DIREITOS HUMANOS NO TRABALHO UBERIZADO: O CASO DOS MOTOFRETISTAS NA CIDADE DE CAMPINAS

Diretoria Executiva de Direitos Humanos – UNICAMP

Campinas

Abril de 2024

AGRADECIMENTOS

Às colaboradoras diretas da presente pesquisa e deste dossiê, as pesquisadoras:

Gislaine Aparecida Fonsechi Carvazan – estatística

Profa. Dra. Maria da Graça Garcia Andrade – Atenção em Saúde

Dra. Vera Lúcia Salerno – Saúde do Trabalhador

À equipe que participou da Ação de Saúde em janeiro e fevereiro de 2023:

Cristiane S. Machado Rogatto – secretaria e organização da Ação de Saúde

Adilton Dorival Leite – organização da Ação de Saúde, enfermeiro

Gabriela Barros – técnica de enfermagem

Psicólogos:

Carina M. S. Paupitz

Letícia P. Souza

Matheus Rocha

Rômulo Lopes

Iniciação científica:

Émile Chiareli Stein

Messias Cardoso Loiola

Iago Pinheiro dos Santos

Nataly Paula da Silva Cruz

Raíssa Lorrany Prendin Faria

Mestrado:

Victória Vilas Boas

Participaram da pesquisa em 2021 e 2022:

Psicólogos:

Gabriel Boer Grigoletti Lima

Gildean Freitas da Silva

Pesquisadores:

Profa. Dra. Patrícia Boer

Prof. Dr. José Antônio Rocha Gontijo

Agradecimento especial a alguns órgãos da UNICAMP que desde 2021 apoiaram essa iniciativa:

CECOM – Centro de Saúde da Comunidade – que nos apoiou com pessoal em 2021 e com insumos nesta última Ação de Saúde

SVC – Secretaria de Vivência nos Campi, tanto na pessoa da diretora Lina Nakata em 2021, como da professora Susana Durão em 2023

PROEC/Estação Guanabara – na pessoa do professor Marcelo F. Rocco, que colocou a excelente estrutura à disposição da Ação de Saúde em 2021

Gabinete da Reitoria, que sempre foi sensível aos projetos sociais da Diretoria Executiva de Direitos Humanos

Aos Sindicatos da Unicamp:

STU – Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp – Local de realização da Ação de Saúde e apoio logístico/administrativo

ADUNICAMP – Associação dos Docentes da Unicamp – Local de realização da Ação de Saúde e apoio logístico/administrativo

Agradecimento ao Ministério Público do Trabalho da 15ª Região de Campinas, MPT, que apoiou este trabalho junto aos trabalhadores de entregas, especialmente em 2021 e 2022

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	9
RESUMO EXECUTIVO	13
1. A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO	21
1.1. Transformação de trabalhadores em trabalhadores sob demanda	22
1.2. Processos de informalização do trabalho e autogerenciamento subordinado	23
1.3. O gerenciamento algorítmico do trabalho	24
1.4. Transferência de riscos e custos para o trabalhador	25
1.5. Oligopolização e centralização do controle	26
2. OS MOTOBOYS NA CIDADE DE CAMPINAS: A CONSTRUÇÃO DA PESQUISA	27
2.1. A saúde dos motofretistas como questão de pesquisa	27
2.2. A Ação de Saúde de 2023: Procedimentos e variáveis da pesquisa	27
3. ANÁLISE DETALHADA DOS RESULTADOS DA PESQUISA	29
3.1. Perfil dos motofretistas: são profissionais, homens, negros e escolarizados	29
3.1.1. O motoboy roda mais de 100 km por dia	29
3.1.2. O motoboy é um homem negro escolarizado	29
3.1.3. Ser motoboy não quer dizer necessariamente ser jovem	31
3.2. Ser motoboy não é um bico	32
3.3. Duas categorias analíticas: APP e NÃO APP	33
3.4. O motoboy com mais experiência não quer ser entregador por aplicativo	34
3.5. Motofretistas uberizados: Todo tempo é tempo de trabalho	34
3.5.1. Ser motofretista uberizado é trabalhar todos os dias da semana	34
3.5.2. Ser motofretista uberizado é trabalhar mais do que 60 horas por semana	35
3.5.3. A uberização promove o rebaixamento do valor da força de trabalho	36
3.6. Relação entre trabalho e deterioração da saúde	37
3.6.1. Tempo de descanso, descanso noturno e horas dormidas	37
3.6.2. Ingesta de líquidos: Desidratação pelas condições de trabalho	39
3.6.3. Alimentação: instável e precária	41
3.6.4. Medidas de Pressão Arterial: uma evidência preocupante	41
3.7. Acidentes: a brutalidade do trabalho desprotegido	43
3.8. Outras ocorrências	45
4. DEGRADAÇÃO DA SAÚDE E ACIDENTES: TRAGÉDIAS COTIDIANAS E O FARDAMENTO PARA A SOCIEDADE E O ESTADO	47
5. RECOMENDAÇÕES	51
5.1. Regular, reconhecer a subordinação, proteger	51
5.2. Recusar a redução de trabalhadores a trabalhadores sob demanda	52
5.3. Autogerenciamento subordinado: um novo desafio para o direito do trabalho	53
5.4. O gerenciamento algorítmico do trabalho: desafios para além da transparência	54
5.5. Cogestão ou gestão participativa	54
6. REFERÊNCIAS	57
7. ANEXOS	65
7.1. Quatro cidadãos entregadores que estiveram na Ação de Saúde de janeiro/fevereiro de 2023. Quatro casos para se pensar	65
7.2. Convenção coletiva dos motociclistas 2010/2011	68

APRESENTAÇÃO

Este dossiê tem como objetivo denunciar violações dos direitos humanos associadas ao trabalho dos motofretistas; também conhecidos como motoboys e, mais recentemente, como entregadores. A análise evidencia os elementos estruturantes e as consequências da uberização do trabalho, fenômeno que não se restringe aos motoboys; pelo contrário, **apresenta-se como tendência que atravessa o mundo do trabalho como um todo**. Nesse sentido, o dossiê se constitui como um instrumento para o poder público e os atores da sociedade civil envolvidos na promoção da vida digna e justa para todos os trabalhadores e trabalhadoras.

Os resultados apresentados referem-se à pesquisa realizada pela Diretoria Executiva de Direitos Humanos da Unicamp. A pesquisa é um desdobramento de uma Ação de Saúde realizada pela Força Tarefa da Unicamp contra a covid-19 em janeiro de 2021, dirigida a esses trabalhadores. Ela identificou condições de trabalho e saúde precárias, que exigiam melhor compreensão. **Em 2023 foi então realizada a investigação com 200 motofretistas, analisando-se múltiplos aspectos sobre condições laborais e sanitárias.**

O dossiê está estruturado da seguinte maneira: 1) trata-se inicialmente de aspectos conceituais e estudos recentes sobre a uberização do trabalho, tendo como objetivo prover instrumentos analíticos para o debate público sobre a uberização do trabalho; 2) são apresentadas uma síntese dos resultados seguida de análise detalhada da pesquisa com os motofretistas na cidade de Campinas; 3) no final, são feitas recomendações para o enfrentamento da situação encontrada e da uberização do trabalho em geral.

O trabalho digno é construtor de cidadania, em sua dimensão individual e comunitária. A Declaração Universal de Direitos Humanos (Assembleia Geral ONU, 1948), proclamada na Assembleia Geral das Nações Unidas (idem, Resolução 217, A3) em 10 de dezembro de 1948, guia o reconhecimento da violação dos direitos humanos asso-

ciada ao trabalho aqui escrutinado. A Declaração inicia com o reconhecimento de todas as pessoas como membros do que denomina família humana e de que dignidade e direitos iguais na sociedade são bens inalienáveis e fundamentos da liberdade, justiça e paz no mundo. Composta por 30 artigos que descrevem as condições para a vida digna, contém em seu artigo 23º a referência ao trabalho, que considera que:

1. todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego;
2. todo ser humano, sem distinção, têm o direito a igual remuneração por igual trabalho;
3. 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;
4. todo ser humano tem o direito de organizar sindicatos e neles ingressar para a proteção de seus interesses.

A investigação que resulta neste dossiê constitui uma das importantes iniciativas que hoje tecem o

campo de pesquisa sobre a uberização do trabalho e que agrega pesquisadoras e pesquisadores de todo o país. Diversas pesquisas evidenciam nos últimos anos que os processos de uberização de diferentes categorias promovem remunerações injustas e cada vez mais rebaixadas; condições de trabalho indignas, desigualdades complexas e obscuras entre os trabalhadores no que se refere a seus ganhos e ao acesso ao trabalho, além da centralização do acesso ao trabalho associada aos oligopólios das empresas.

Os resultados apresentados demonstram as violações dos direitos humanos, hoje cotidianas e disseminadas, que permeiam o trabalho dos motofretistas. Esses trabalhadores têm sua dignidade e integridade feridas em múltiplos aspectos, que podem e devem ser freados e combatidos pelo poder público. Novas metodologias e procedimentos foram utilizados para investigar a relação entre trabalho e saúde em seus em diversas dimensões.

A pesquisa evidencia que a uberização aprofunda mecanismos de intensificação do trabalho, de extensão de jornada laboral, de transferência de riscos e custos para os trabalhadores, além de ser um vetor poderoso na eliminação de direitos e garantias associados ao trabalho. A degradação do trabalho dos motofretistas associa-se à degradação da saúde, além de acarretar o incremento de acidentes de trânsito associados a motocicletas (e também bicicletas), inclusive aqueles com vítimas fatais.

A uberização apresenta-se como uma tendência que permeia as relações de trabalho em geral, mas sua concretização se dá de modo heterogêneo, de acordo com a articulação de desigualdades em contextos locais, regionais e nacionais. **O dossiê apresenta os efeitos ainda mais deletérios que incidem especificamente em trabalhadores negros no Brasil.** Em outras palavras: as mu-

danças contemporâneas do trabalho atingem os trabalhadores e trabalhadoras em geral, promovendo processos de precarização e degradação, mas esses processos ocorrem de forma intensa, acelerada e menos regulada com aqueles que estão submetidos e expostos de forma mais profunda à articulação das abissais desigualdades e injustiças sociais do país. **No Brasil, portanto, negras e negros estão na linha de frente do avassalador processo de uberização.** Nesse sentido, essa nova forma de organização do trabalho hoje aprofunda desigualdades raciais e seus modos de reprodução, transferindo aos trabalhadores negros condições ainda mais precárias e precarizadas, desprotegidas e cada vez mais arriscadas e insalubres.

Trabalhadores negros são a maioria dos moto-boys e bikeboys. A pesquisa desvela um cenário de muita gravidade envolvendo trabalhadores sem acesso a água potável, banheiro, pontos de descanso; apresentam desidratação, incidências alarmantes de pressão alta, de alimentação inapropriada e de acidentes, em especial acidentes graves; jornadas superextensas de trabalho, condições de trabalho instáveis e inseguras que os colocam em permanente estresse; soma-se a isso o rebaixamento do valor de seu trabalho. Esse rebaixamento garante que hoje estejam inseridos de forma ampliada nas mais diversas cadeias produtivas e na reprodução social de outros trabalhadores e trabalhadoras, mas de forma cada vez mais precarizada.

Como dito, em sua maioria negros, esses trabalhadores colocam sua vida e sua integridade em risco cotidianamente pelas ruas da cidade, arcando em seus próprios corpos com formas contemporâneas de exploração que precisam ser reconhecidas e freadas. **Reconhecer a subordinação praticada pelas empresas, responsabilizá-las e regular esse**

trabalho é garantir condições mínimas de saúde, segurança e dignidade aos motofretistas e a outros trabalhadores que já estão sendo submetidos aos processos de uberização. É, também, reconhecer os custos em suas dimensões psicossocial, racial, econômica que a uberização do trabalho acarreta para a sociedade e para o Estado. Hoje, **o sistema de saúde torna-se, também ele, vítima da uberização,** recolhendo, salvando e enterrando aqueles que dão a vida pela circulação de mercadorias como modo de sobrevivência.

RESUMO EXECUTIVO

O dossiê resulta de pesquisa empírica sobre condições de saúde e trabalho realizada com 200 motofretistas da cidade de Campinas e imediações, no início de 2023. Os resultados são embasados por anos de pesquisa sobre a uberização do trabalho. Tem-se como objetivo principal prover instrumentos analíticos para o debate público sobre a uberização em geral, assim como sobre a condição específica dos motofretistas.

A pesquisa encontrou uma série de violações dos direitos humanos, associadas às condições de trabalho, que se materializam na degradação da saúde desses trabalhadores. Altíssimos índices de acidentes de trabalho no trânsito e as tragédias familiares que os acompanham; elevados índices de pressão alta entre trabalhadores – que em sua maioria têm menos do que 40 anos de idade; poucas horas de sono; ausência de dias de descanso; desidratação associada à ausência de infraestrutura básica no trabalho são alguns dos elementos que evidenciam as violações cotidianas e suas consequências para a saúde e o viver dos trabalhadores. As condições de trabalho envolvem, entre outros elementos, jornadas de mais de 60 horas semanais, desorganização do tempo de trabalho e colonização do trabalho em todo o tempo de vida, eliminação de dias de descanso. Esses elementos afetam não apenas os trabalhadores individualmente, mas também suas relações familiares e comunitárias.

Os motociclistas, em especial os trabalhadores de baixa renda (Biavati e Martins, 2009), enfrentam alto risco de morte em acidentes de trânsito. Entretanto, esse cenário vem se aprofundando. No estado de São Paulo, os acidentes fatais em que o veículo da vítima era automóvel vêm declinando: em 2015 foram 1.577, em 2023 foram 1.239. Já os óbitos em que o veículo da vítima era motocicleta estão em ascensão: passaram de 1.864 em 2015

para 2.265 em 2023. Nesse período, 17.672 motociclistas morreram em acidentes de trânsito no estado de São Paulo. Vale ressaltar que mais de metade das vítimas, 53,46%, faleceram em hospital (Infosiga, s/d).

Enquanto a uberização torna motofretistas mais produtivos e menos custosos para empresas e consumidores finais e secundários, é o Sistema Único de Saúde que arca socialmente com os resultados da degradação desse trabalho. As transformações desse trabalho hoje se materializam no cenário urbano das cidades, nos conflitos cotidianos do trânsito, nas agressões aos motofretistas, na exaustão de bikeboys que pedalam distâncias desumanas em vias que não foram planejadas para bicicletas. A transferência de riscos e custos não é apenas das empresas para os trabalhadores, mas para toda a sociedade.

A uberização é aqui compreendida como uma nova forma de “controle, organização e gerenciamento do trabalho” (Abílio, 2017); assim sendo, trata-se menos de olhar para a infraestrutura tecnológica materializada nas plataformas digitais e mais para os elementos que hoje caracterizam o trabalho uberizado. É urgente que atores do poder público, em especial dos poderes judiciário e legislativo, compreendam suas características centrais e seus efeitos socialmente deletérios, para que atuem na promoção de condições dignas e justas de trabalho.

O dossiê discute em profundidade elementos estruturantes da uberização, realizando recomendações no que concerne ao papel do Estado frente às configurações contemporâneas do trabalho.

PRINCIPAIS ELEMENTOS DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO:

1. Transformação de trabalhadores em trabalhadores sob demanda.

Estado e empresas se desobrigam de suas responsabilidades sobre a dignidade e sobrevivência do trabalhador no estabelecimento e espraiamento da condição de trabalho sob demanda. A remuneração do trabalhador baseada na separação entre tempo produtivo e não produtivo durante a jornada de trabalho deve ser vedada em todos seus aspectos. O trabalho sob demanda reduz o trabalhador a pura força de trabalho, utilizada de forma discricionária pelas empresas, transferindo para ele toda a responsabilidade, riscos e custos da gestão de sua própria sobrevivência. O trabalhador sob demanda está disponível ao trabalho, depende dele, mas perde todas as garantias, segurança e previsibilidade sobre seus ganhos diários e mensais, assim como sobre a duração necessária da jornada de trabalho para que alcance ganhos mínimos. Essa condição o obriga a se engajar em múltiplas atividades econômicas, trabalhar para várias empresas, como meio de obter alguma segurança sobre sua própria remuneração.

2. Oligopolização e centralização do controle.

A condição sob demanda corre de forma articulada com os processos de oligopolização promovidos pelas empresas que têm sucesso com a uberização do trabalho. Há uma oligopolização nos seus setores de atuação, o

que deixa ao trabalhador opções reduzidas na oferta de trabalho. Empresas controlam de forma centralizada o trabalho e sua distribuição no tempo e no espaço, gerenciando centenas de milhares de trabalhadores disponíveis, que são utilizados por elas sob demanda, sem qualquer responsabilização sobre extensão da jornada de trabalho, remuneração justa, saúde e segurança do trabalhador.

3. Processos de informalização do trabalho

Os processos de informalização (Abílio, 2020) referem-se à perda – para os trabalhadores – de formas estáveis, acordadas e reguladas das regras que regem os processos de trabalho. Não há determinações claras sobre a determinação do valor da hora de trabalho, sobre como o trabalho é distribuído, sobre punições, sobre avaliações e ranqueamentos, de modo que trabalhadores vivem em um cenário de incerteza, insegurança e inconstância permanentes. A definição sobre a jornada de trabalho também se informaliza, na medida em que todo o tempo de vida se torna potencial tempo de trabalho. O valor da hora de trabalho torna-se inconstante, impreciso e também desigual entre os trabalhadores. As regras que operam na distribuição do trabalho são obscuras e fazem com que o trabalhador se engaje com sua própria produtividade a fim de atender determinações que mudam o tempo todo e que nunca estão claras.

4. Gerenciamento algorítmico do trabalho

Para o lado dos trabalhadores o cenário é de aleatoriedade e imprevisibilidade; para o lado das empresas trata-se de um gigantesco processo de dataficação de uma enormidade de elementos da vida social. Em outras palavras,

as novas tecnológicas possibilitam transformar em dados administráveis uma enorme gama de elementos que compõem o processo de trabalho (Zuboff, 2018; Mejias e Couldry, 2019). Esses dados são hoje mapeáveis e administráveis de modo sobre-humano, mas seus usos e gerenciamento são humanamente definidos.

Requerer apenas transparência por parte das empresas não é suficiente para a promoção de condições dignas e justas de trabalho. O exemplo claro disso é o “bloqueio branco”, quando empresas não punem formalmente o trabalhador, mas deixam de enviar-lhe corridas, por motivos obscuros e indecifráveis. As possibilidades trazidas pelo gerenciamento algorítmico são altamente adaptáveis e reconfiguráveis. Enquanto o trabalhador se mantiver na condição sob demanda, sendo remunerado apenas pela entrega efetivamente realizada, não haverá garantia de condições dignas e reguladas sobre jornada de trabalho e remuneração.

5. Autogerenciamento subordinado

Há uma confusão conceitual corrente no que se refere à autonomia do trabalhador. A informalização do trabalho na uberização possibilita que hoje trabalhadores estejam subordinados, mas não haja definições contratuais sobre jornada de trabalho, remuneração, assiduidade ou exclusividade. Não há nem mesmo contrato de trabalho formalizado. Não se trata de empreendedorismo nem de trabalho autônomo, mas da transferência de parte do gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador. No *autogerenciamento subordinado* (Abílio, 2019), é transferida para o trabalhador a gestão sobre o tempo de trabalho.

Entretanto, essa gestão se faz sob regras que são inteiramente definidas pelas empresas. Qual trabalhador executará o serviço, para quem o serviço será prestado, em qual tempo, por qual valor são elementos não negociáveis e de inteira determinação das empresas. Assim como bonificações e sua distribuição, punições – claras ou informalizadas –, cancelamentos e desligamentos. A gestão do próprio tempo é feita pelo trabalhador, entretanto, de forma subordinada, não negociável, sob regras pouco claras e não acordadas. Nessa relação, cabe ao trabalhador engajar-se cada vez mais com sua própria produtividade, criar estratégias cotidianas individuais e coletivas, como modo de tentar garantir maiores ganhos. A ausência de reconhecimento da subordinação baseada nessa suposta autonomia torna-se vetor poderoso de transferência de riscos e custos para os trabalhadores e de degradação de suas condições de trabalho. Trabalhadores prezam a gestão de seu próprio tempo, o que não quer dizer que não estejam subordinados. Quanto menos reconhecida a subordinação, maior é o cenário de insegurança, imprevisibilidade, redução do valor da força de trabalho e degradação da saúde do trabalhador.

SÍNTESE DOS PRINCIPAIS RESULTADOS DA PESQUISA

É preciso contextualizar os resultados no panorama mais amplo da história, características gerais e transformações da profissão dos motofretistas. A ocupação de motofretista traz consigo uma série de desafios para os trabalhadores e para a sociedade. A profissão do motoboy não se inicia com a entrada das empresas-aplicativo (Abílio, 2017) no mercado. Historicamente, ela se expande fortemente pelo país com os processos de terceirização dessa atividade, mais marcadamente a partir da década de 1990 (Abílio, 2023). Com

a terceirização também se expandiu seu processo de regulação. Houve a expansão do emprego formal nessa atividade ao longo das últimas três décadas.

Essas relações não desaparecem com a uberização: diferentes tipos de relação de trabalho se mantêm, se articulam, se combinam. A ausência de contrato e formalização da relação de trabalho dos uberizados permite que os motoboys combinem o trabalho controlado por empresas por meio de plataformas digitais (Machado e Zanoni, 2022) com outros empregos formais e informais, além do trabalho como autônomos.

Na pesquisa encontrou-se uma multiplicidade de situações de trabalho, diferentes posições na ocupação para um mesmo trabalhador, diferentes tipos de contrato e de relações de trabalho. Entretanto, foi possível estabelecer duas categorias analíticas importantes, que permitem uma análise comparativa entre trabalhadores que dependem do trabalho de entregas controlado por empresas por meio de plataformas digitais e os que não realizam entregas por esse meio. Dentre os 200 trabalhadores, **63 são motofretistas que não realizam entregas por meio de aplicativos (doravante denominados Categoria NÃO APP)**. Já dentre os que disseram fazer entregas por aplicativos, **82 afirmaram ser essa sua principal fonte de renda. Esses trabalhadores compõem a Categoria APP, ou seja, a categoria de trabalhadores que têm nas entregas por aplicativo sua principal fonte de renda.**

Os motoboys em geral apresentam jornadas de trabalho extenuantes, alto índice de acidentes sofridos, elevado índice de hipertensão. Entretanto, **a pesquisa encontrou diferenças importantes entre os motofretistas que têm na entrega por meio de aplicativo sua principal fonte de renda (APP) e os motofretistas que não trabalham com**

aplicativos (NÃO APP). Ao dependerem da entrega por aplicativos, esses trabalhadores enfrentam o aprofundamento das condições insalubres e de alto risco e a ampliação da jornada de trabalho. E, além de estarem desprovidos de direitos e garantias, a categoria como um todo enfrenta queda na remuneração, e mais ainda os que trabalham por aplicativo. Em outras palavras, sofrem degradação das condições de trabalho, de saúde, de vida.

Os resultados aqui sintetizados são apresentados de forma detalhada nas próximas sessões.

- ▶ A ocupação de motofretista é tipicamente negra e masculina. Dos 200 entrevistados, 90% são do sexo masculino e 10%, do sexo feminino. Em relação à raça/cor, 40,5% se definem como brancos, enquanto 17,5% se definem como pretos e 42%, como pardos. Ou seja, 59,5% são negros.
- ▶ Apesar de serem recorrentemente associados à juventude, os motofretistas em sua maioria têm 30 anos ou mais. Dentre 192 respondentes, 43,9% têm até 29 anos, 51,9% têm entre 30 e 49 anos; 4,2% têm 50 anos ou mais.
- ▶ Apesar de a profissão de motofretista, em especial do uberizado, ser recorrentemente associada ao bico e às alternativas ao desemprego, os motofretistas em sua maioria têm vários anos de experiência na profissão: 50,5% trabalham há mais de quatro anos como motofretistas, sendo que 23% exercem a atividade há mais de dez anos.
- ▶ Dos 200 entrevistados, 43,5% afirmam fazer entregas por aplicativo e ser essa sua principal fonte de renda (Categoria APP), enquanto 31,5% não trabalham por meio de aplicativos (Categoria NÃO APP).

- ▶ O direito ao descanso torna-se algo distante da vida diária desses trabalhadores. Do total de 193 entrevistados que responderam a questão, 40% afirmam trabalhar sete dias por semana, seguidos de 37% que trabalham seis dias por semana. Quando desagregamos os dados para categorias APP e NÃO APP, fica evidente que a situação da categoria APP é ainda mais degradada. Dentre 81 respondentes que têm na entrega por meio de aplicativos sua principal fonte de renda, **51,9% trabalham todos os dias da semana. Na categoria NÃO APP, dentre 58 respondentes, são 32,8% que trabalham sete dias por semana.**
- ▶ A referência de uma jornada de trabalho de até 44 horas também está distante da realidade desses trabalhadores. Do total de 192 respondentes, apenas 28,6% afirmaram trabalhar até 44 horas semanais; 43,7% trabalham mais do que 60 horas semanais. Esse cenário alarmante torna-se ainda mais estarrecedor quando analisado via categorias APP e NÃO APP. Ambas apresentam jornadas superextensas, mas os que têm a entrega por aplicativo como principal fonte de renda trabalham ainda mais. **Mais de metade, 52,6%, dos APP trabalha mais do que 60 horas por semana; os NÃO APP são 39,1%. Na faixa de mais do que 70 horas semanais, são 37,6% dos APP e 25,5% dos NÃO APP.** Por fim, **21,3% dos APP afirmaram trabalhar mais do que 80 horas na semana,** enquanto os NÃO APP são 13,6%.
- ▶ A categoria APP trabalha significativamente mais horas e tem remuneração por hora inferior à categoria NÃO APP. **A renda mediana por hora dos NÃO APP foi de R\$15,62 e a dos APP, de R\$ 12,50.**
- ▶ Apesar de não apresentarem diferenças etárias significativas, os motoboys que não fazem entregas por meio de aplicativos têm mais anos de experiência do que os que dependem desse tipo de entrega. Na categoria NÃO APP, de 63 respondentes, 49,2% trabalham como motoboys há mais de cinco anos e 34,9%, há mais de dez anos. Já na categoria APP, de 82 respondentes, 23,2% têm mais do que cinco anos de experiência e 11%, mais de dez anos. Conclui-se que, para se manterem na profissão, trabalhadores com mais experiência buscam e conseguem estabelecer outros meios que não o trabalho controlado por meio de plataformas digitais.
- ▶ Os motofretistas apresentaram níveis preocupantes de medida da pressão arterial na oportunidade da pesquisa. Dentre 198 respondentes, 44% tiveram medida igual a ou maior que 140/90. Dos entrevistados com até 29 anos, 36% têm medidas alteradas. Já entre os indivíduos de até 49 anos, foram 55%.
- ▶ De 199 respondentes, quase um quarto, 23,1%, dorme no máximo cinco horas por dia; 69,3% dormem no máximo sete horas e 41,2%, até seis horas.
- ▶ Os motofretistas não ingerem a quantidade de líquidos necessária durante o período de trabalho, ou seja, estão trabalhando desidratados. Dentre os 200 entrevistados, apenas 33,5% ingerem mais de oito copos (em torno de dois litros) de líquidos por dia. 66,5% afirmam ingerir até 1,5 litro durante o dia de trabalho. Mais de um terço, 38%, dizem não tomar mais que um litro de água por dia. Atenhamos para o fato de que a atividade exige trabalho externo, sob o sol e com constante demanda física e mental.

- ▶ Quando perguntados se trabalham com sede, dos 200 entrevistados 39,5% responderam que sentem muita sede durante o trabalho, 46% sentem pouca sede e apenas 14% disseram não sentir sede no período de trabalho. Quando perguntados se tomavam toda a quantidade de líquidos que desejavam para acabar com a sede, 60% referiram não tomar a quantidade necessária de líquidos para se hidratar bem durante seu período de trabalho.
- ▶ O índice de acidentes de trabalho é brutal. Dos 198 trabalhadores que responderam essa questão, 65,7% disseram já ter sofrido acidente de trânsito com a motocicleta durante o trabalho, sendo que 42% dos respondentes já tiveram de se afastar por acidente de trabalho. Dos 83 respondentes que tiveram de se afastar, 45% ficaram mais de três meses afastados das atividades. Quase 1/4 dos que se afastaram, 24%, o fizeram por mais de seis meses.
- ▶ Dentre 199 respondentes, 70% dizem trabalhar com medo de se acidentar.
- ▶ **Além da diferença significativa, é preciso analisar o valor da hora de trabalho tanto dos APP como dos NÃO APP em uma perspectiva de longa duração.** As novas formas de organização e controle do trabalho dos motofretistas estão promovendo queda na remuneração para a categoria como um todo. O espraiamento do trabalho uberizado, associado à oligopolização das empresas, têm efeitos deletérios tanto para os que trabalham por meio de aplicativos como para os que estão em outros contratos de trabalho. Até o início da década de 2010, o trabalho dos motofretistas apresentava expansão dos postos formais e consolidação da categoria. Para se ter uma re-

ferência da profundidade das transformações, a convenção coletiva de trabalho dos motociclistas do estado de São Paulo em 2010 estabelecia os seguintes patamares mínimos para a categoria, referentes a uma jornada de 44 horas semanais com contrato fixo que corrigidos pela inflação correspondem aos seguintes valores: 1) Piso salarial de R\$ 2.094,26; 2) R\$ 1.056,60 pela reposição do custo da utilização do equipamento do empregado e seus acessórios; 3) R\$ 477,70 de auxílio alimentação. Todos esses valores compunham o mínimo que um motofretista deveria ganhar no chamado “contrato fixo de trabalho”. Nesse, a empresa contratante designava o trabalhador para ficar a jornada toda à disposição de uma única empresa, como trabalhador terceirizado. Ou seja, esse era o patamar mínimo da remuneração, que independia da produtividade do trabalhador. Os motoboys formalmente contratados podiam também estar no chamado “contrato esporádico”, no qual, dentro da jornada de 44 horas, era feito um cálculo da remuneração por entrega por um sistema também definido pela categoria, o chamado Pagamento por Ponto Valor Referência – PVR, de forma que a maior produtividade do trabalhador lhe propiciava maiores ganhos que ao trabalhador com “contrato fixo”. Para ambas as categorias, ficava assegurado o pagamento de 50% do valor da hora normal por hora extra, férias e 13º e prêmio por tempo de serviço. As empresas eram responsáveis por prover às suas expensas cesta básica mensal, plano de assistência odontológica e seguro de acidente pessoal. Em caso de acidente, roubo ou quebra da moto, eram responsáveis por disponibilizar outra moto por 30 a 60 dias. Eram ainda responsáveis por prover acesso a água potável. Para o chamado “trabalhador esporádico”, o ganho era esse mais o pagamento adicional

por cada entrega realizada, o qual era calculado por um sistema de pontos, baseado na relação entre distância e tempo (Sindimotosp e Sedersp, 2010). Recuperar esse momento de maior proteção a partir de uma organização maior da categoria contrasta com a desvalia atual que se reflete nas condições de saúde encontradas.

1. A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Panorama dos principais elementos da uberização: 1) o trabalho sob demanda; 2) os processos de informalização do trabalho e o autogerenciamento subordinado; 3) o gerenciamento algorítmico; 4) a transferência de riscos e custos para os trabalhadores; 5) a oligopolização das empresas.

A uberização pode ser definida como “*uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho*” (Abílio, 2019). Apesar de as plataformas digitais darem materialidade à uberização, seus elementos não se restringem apenas à inovação tecnológica nem às novas configurações das empresas. **Os elementos que fundamentam a uberização tratam de um tipo de uso específico da força de trabalho, que só é possível pelos processos sociais de flexibilização e degradação do trabalho.**

A uberização está assentada nos seguintes elementos, que serão esmiuçados a seguir: **1) transformação de trabalhadores em trabalhadores sob demanda ou trabalhadores just-in-time** (Berg 2016; De Stefano, 2016; Abílio, 2017); **2) processos de informalização do trabalho e autogerenciamento subordinado** (Abílio, 2020); **3) gerenciamento algorítmico do trabalho** (Rosenblat e Stark, 2016; Rosenblat, 2018; Abílio, 2019); **4) transferência de riscos e custos para os trabalhadores;** **5) centralização do controle e processos de oligopolização por parte das empresas.**

Uma série de estudos brasileiros demonstram que essa nova forma de organização do trabalho está em expansão em diversas atividades econômicas (Carelli e Bittencourt, 2020; Filgueiras e Antunes, 2020). Empregadas domésticas, trabalhadoras do setor de cuidados (Cardoso e Pereira, 2023), caminhoneiros (Novak e Santana, 2022), professores (Venco, 2019), advogados (Souza, 2023), jornalistas (Machado e Zanoni, 2022); motoristas

(Carelli et al., 2018 Castro, 2020; Coelho-Lima, 2023; Fundacentro e UFBA, 2023; Anjos, 2022; Moda, 2020; Tozi, 2023), motofretistas (Abílio, 2019; Abílio, 2020; Carelli et al., 2018; Coelho-Lima, 2023; Fundacentro e Ufba, 2023, Oliveira e Festi, 2023) trabalhadores executores de microtarefas online (Braz, 2021; Grohmann, 2022; Machado e Zanoni, 2022; Moreschi et al., 2020) veem suas condições e relações de trabalho se transformando em ritmo acelerado e sem mediação ou controle legal. A “pejotização” (processos de transformação de trabalhadores subordinados em pessoas jurídicas), a “meicização” (processos de transformação de trabalhadores subordinados em MEIs), a criação e instituição do contrato de trabalho intermitente são alguns dos processos de transformação das relações de trabalho que hoje estão sendo propulsionados pela uberização. Assim, é preciso sempre destacar que: qualquer forma de regulação que venha a ser aprovada, e que abranja apenas entregadores e/ou motoristas, servirá como uma referência legal para todas as ocupações que já estão se uberizando. Ou seja, **está em jogo a constituição do que pode ser um veículo legal da promoção da uberização para outros setores, ou do que pode ser um instrumento de promoção de condições mais justas e dignas de trabalho para muitas categorias de trabalhadores e trabalhadoras.**

Defender freios legais e jurídicos aos processos de uberização do trabalho requer abarcar seus aspectos centrais. Para tanto, é preciso compreendê-los em profundidade.

1.1. TRANSFORMAÇÃO DE TRABALHADORES EM TRABALHADORES SOB DEMANDA

A uberização tem como um de seus pilares a redução dos trabalhadores a trabalhadores sob demanda.

O trabalhador sob demanda é aquele que está disponível ao trabalho, mas só é utilizado de acordo com as determinações das empresas (ou do próprio Estado, como em diversas formas de contratação hoje utilizadas por ele). **No cerne do trabalho sob demanda está a perversa distinção feita ao longo da jornada de trabalho entre tempo produtivo e tempo não produtivo. O trabalhador sob demanda está disponível ao trabalho, mas só recebe estritamente no tempo em que produz.**

A utilização do trabalhador é de livre decisão das empresas, que estão desobrigadas de prover remunerações dignas e de respeitar os limites historicamente estabelecidos da jornada de trabalho. Portanto, ser um trabalhador sob demanda significa estar disponível, mas não ter mais nenhuma garantia ou previsibilidade sobre a duração e composição da jornada de trabalho nem sobre ganhos diários ou mensais. Em outras palavras, o trabalhador sob demanda enfrenta cotidianamente a indefinição sobre qual será sua remuneração, quantas tarefas irá receber, quantas horas irá trabalhar para garantir um ganho mínimo por dia de trabalho.

Pesquisas brasileiras com motoristas (Tozi, 2023; Fundacentro e UFBA, 2023; Coelho-lima, 2023; Anjos, 2022; Moda, 2020; Castro, 2020), moto-boys e bikeboys (Abílio, 2020; Barreira, 2021; Coelho-Lima, 2023; Fundacentro e Ufba, 2023; Liberato *et al.*, 2024; Oliveira e Festi, 2023; Vasconcellos, 2021), executores de microtarefas (Machado e Zanoni, 2022; Braz, 2021; Moreschi, 2020; Grohmann, 2022), entre outros trabalhado-

res controlados por meio de plataformas digitais (Machado e Zanoni, 2022) evidenciam que as extensas jornadas de trabalho já são regra entre esses trabalhadores. Tais jornadas, que deveriam ser consideradas ilegais, envolvem o tempo de trabalho em que as entregas estão sendo realizadas e o tempo de trabalho em que o trabalhador está na rua, disponível para a empresa, mas não é utilizado. O trabalhador passa a ser remunerado estritamente quando realiza a entrega, mas sua jornada envolve vários custos e tempo de trabalho que se tornam não pagos. **Dessa forma, o tempo de espera hoje não tem custo algum para as empresas. Mas são elas que gerenciam e administram o trabalho, controlam sua distribuição no tempo e no espaço, sendo que contam hoje com meios tecnológicos que possibilitam um uso altamente racionalizado de multidões gigantescas de trabalhadores disponíveis ao trabalho.**

No trabalho sob demanda os contratantes não têm mais obrigações e responsabilidades sobre a integridade social, psicológica e física do trabalhador. **Passam a utilizá-lo como pura força de trabalho.** Nessa condição, são suspensos o direito ao descanso, ao envelhecimento, à remuneração mínima que garanta a reprodução social dos/as trabalhadores/as e suas famílias, os limites sobre a duração da jornada de trabalho, a indenização ao trabalhador pelas horas extras de trabalho, entre muitas outras garantias e proteções historicamente conquistadas.

Torna-se então necessário ressaltar e relembrar que trabalhadores não são apenas força de trabalho, mas, seres humanos. Os direitos do trabalho, a seguridade social, as regulações sobre saúde e segurança são elementos que garantem que, ao utilizarem a força de trabalho, Estado e empresas também se responsabilizem pela humanidade dos trabalhadores e trabalhadoras. **Na condição de**

sob demanda, trabalhadores se tornam solitariamente responsáveis pela gestão de sua própria sobrevivência e de seu – precário – bem-estar (Abílio, 2020).

O trabalho sob demanda instaura assim uma associação perversa entre o viver do trabalhador/trabalhadora e a produtividade do trabalho. **Regulações sobre remuneração, jornada de trabalho, saúde e segurança, acesso ao sistema previdenciário e à seguridade social não devem ser associadas à produtividade do trabalhador, mas a sua dignidade e integridade como ser humano.**

1.2. PROCESSOS DE INFORMALIZAÇÃO DO TRABALHO E AUTOGERENCIAMENTO SUBORDINADO

Os entregadores por aplicativo hoje enfrentam uma série de elementos obscuros, indefinidos, permanentemente mutáveis, que envolvem o que pode ser definido como *processos de informalização do trabalho* (Abílio, 2020). **Não há jornada de trabalho pré-determinada, não há valor da hora de trabalho pré-estabelecido, não há clareza ou acordo sobre as regras que regem o processo de trabalho.**

As indeterminações se iniciam nos contratos de adesão, que não têm regras claras sobre como os trabalhadores são selecionados, recrutados, suspensos ou desligados. Também não são contratualmente estabelecidos os critérios de distribuição das corridas nem como elas são precificadas. Para completar a instabilidade e obscuridade, os termos do contrato são atualizados e mudados com frequência. Ao trabalhador só resta aderir ou então se desligar da atividade.

No dia a dia de seu trabalho, o entregador por aplicativo irá enfrentar a perda de formas e de

estabilidade quanto às regras que regem seu trabalho. Não há clareza sobre por que ele recebe ou não determinada corrida. O valor pago por entrega varia, o que o determina não está claro, não há como o trabalhador calcular ou compreender como foi definida sua própria remuneração. Empresas oferecem bonificações também de forma imprevisível e não acordada, não há clareza nem segurança sobre os critérios e regras que serão utilizados para que os trabalhadores possam obtê-las.

Dessa forma, trabalhadores vivem como trabalhadores sob demanda, sendo recrutados de acordo com as determinações das empresas, e esse recrutamento é instável, obscuro, sem regras reguladas e bem definidas. Por que são recrutados ou não, quando, por qual valor são elementos fundamentais de sua atividade, que **estão informalizados, ou seja, não têm formas estáveis, acordadas e reconhecíveis.** As empresas detêm ainda o poder de suspender a distribuição de corridas para ele ou desligá-lo da plataforma definitivamente. A suspensão pode envolver o que os trabalhadores recorrentemente mencionam como “bloqueios brancos” (Baptistella, 2021). Os “bloqueios brancos” são suspensões informalizadas do trabalhador: ele/ela não é formalmente suspenso ou cancelado, mas, apesar de estar com o cadastro ativo na plataforma, deixa de receber corridas por um período que para ele também é imprevisível e que varia por determinações obscuras.

Estabelece-se assim uma situação perversa na vida diária do trabalhador. Ele está disponível ao trabalho, mas não tem qualquer garantia sobre como sua força de trabalho será utilizada cada dia e também não tem clareza sobre como operam as regras que regem seu trabalho. Inicia então sua jornada sem ter qualquer previsibilidade ou

segurança sobre quantas horas terá de trabalhar para ganhar o mínimo necessário para sua própria reprodução social. As determinações sobre sua remuneração não têm estabilidade, nem mesmo previsibilidade, e não são negociáveis. Todos esses elementos caracterizam **uma subordinação na qual o trabalhador perdeu toda e qualquer garantia e estabilidade, seja sobre tempo de trabalho, seja sobre remuneração.**

A ausência de prescrições claras vem trazendo uma série de equívocos ao reconhecimento legal da subordinação. Trata-se das novas formas de controle do trabalho, que transferem para o trabalhador parte do gerenciamento; entretanto, um gerenciamento que segue subordinado. Recorrentemente esses trabalhadores são reconhecidos como “empreendedores”, “microempreendedores” ou ainda, “empreendedores de si”. Entretanto, são em realidade *autogerentes subordinados* (Abílio, 2019). Em outras palavras, tomam uma série de decisões cotidianas sobre o uso e a manutenção de sua moto, sobre que horas começam e param de trabalhar, em quais dias, em quais locais, para quais empresas. Porém essas decisões só podem ser feitas a partir das determinações obscuras e não negociáveis que são praticadas exclusivamente pela empresa. A gestão que o trabalhador realiza cotidianamente é assim definida a partir de elementos sobre os quais ele não tem nenhum poder de definição nem de negociação. Em outras palavras, **o valor de cada tarefa é determinado exclusivamente pela empresa, de forma discricionária; a distribuição das tarefas é determinada exclusivamente pela empresa, de forma discricionária; resta ao trabalhador, portanto, adequar seu tempo de trabalho a essas determinações, assim como a trabalhar para mais de uma empresa como modo de redução da instabilidade e insegurança a que está submetido nessa relação.**

1.3. O GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO DO TRABALHO

Se, para o lado do trabalhador, o gerenciamento de seu trabalho aparece de forma aleatória, imprevisível, indecifrável (Rosenblat e Stark, 2016; Rosenblat, 2018; Abílio, 2019), **para o lado das empresas trata-se de uma administração altamente racionalizada e eficiente da força de trabalho.** Novos meios tecnológicos possibilitam uma profunda dataficação do trabalho. O termo dataficação designa a possibilidade de transformar em dados uma enorme gama de elementos da vida cotidiana, das dinâmicas sociais, da atividade individual e coletiva (Zuboff, 2018; Van Djick, 2018; Mejjas e Couldry, 2019).

As novas tecnologias possibilitam meios automatizados de extração, processamento e gerenciamento desses dados. No caso da atividade dos entregadores, uma enormidade de elementos estão dataficados e administrados no que se pode compreender como **gerenciamento algorítmico do trabalho.** A atividade cotidiana de cada um e do coletivo de trabalhadores é transformada em dados – o que envolve muitos elementos, que vão desde a coleta de dados pessoais, como documentos, biometria, reconhecimento facial; até os deslocamentos pela cidade, os horários de trabalho, o tempo de trabalho, o tempo de deslocamento, as rotas realizadas, entre muitos outros elementos que não podem ser esgotados facilmente. Também são dataficadas as dinâmicas na esfera do consumo, preferências, hábitos de consumo, escolhas do consumidor. Consumidores ainda desempenham a atividade de gerentes informais do trabalho, por meio de avaliações que são utilizadas como meio de controle das empresas sobre os trabalhadores. Restaurantes e outros estabelecimentos também estão sendo dataficados, em múltiplos aspectos. Com o uso de inteligência

artificial e outras tecnologias, as empresas ganharam uma possibilidade sobre-humana de analisar, vigiar, cruzar, combinar e gerenciar uma imensidão de dados. Esse gerenciamento irá envolver a precificação do trabalho e dos serviços, as regras de distribuição, o controle sobre o tempo de trabalho, os estímulos e punições relacionados à produtividade, entre outros elementos.

Apesar de automatizados, a dataficação e o gerenciamento são regidos por critérios humanamente definidos. Esses critérios estão essencialmente voltados para o uso mais eficiente e ao menor custo possível da força de trabalho. Na vida do motofretista, o gerenciamento algorítmico atravessa todo seu trabalho. Está operando nas regras obscuras de distribuição das corridas, na precificação da tarefa e sua variação, na bonificação do trabalho, na vigilância sobre o tempo e o deslocamento do trabalhador pelo espaço; nos ranqueamentos e pontuações, nos bloqueios e desligamentos, entre outros elementos difíceis de mapear e reconhecer.

A racionalização e a busca pela redução de custos no uso da força de trabalho encontra-se desvinculada da humanidade e do viver digno do trabalhador. Atualmente, as empresas gerenciam a força de trabalho sem qualquer responsabilidade sobre os riscos do trabalho, sobre os meios que utilizam para promover a intensificação e a extensão do tempo de trabalho. **Os processos de informalização são potencializados pelo gerenciamento algorítmico.** A ausência de regras estáveis e reconhecíveis possibilita o uso mais eficiente, baseado em meios tecnológicos que permitem estabelecer e mudar constantemente as regras e definições. Um exemplo recorrentemente dado pelos trabalhadores é o associado às condições climáticas: em dias de chuva o trabalho do motoboy se torna mais perigoso, crescem os riscos de acidente.

É comum as empresas oferecerem bonificações nos períodos de chuva, garantindo a disponibilidade da força de trabalho, aumentando os riscos associados sem terem responsabilidade sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores. **Além disso, são elas que detêm o poder de definir quais trabalhadores conseguirão receber o número de tarefas necessário para obterem o bônus que elas próprias oferecem.**

1.4. TRANSFERÊNCIA DE RISCOS E CUSTOS PARA O TRABALHADOR

A uberização promove a externalização de custos e riscos para os trabalhadores. Como dito, essa externalização também conta com a transferência de parte do gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador, um gerenciamento subordinado.

Os motoboys arcam hoje com a moto e sua manutenção; com combustível; com a *bag*; com aluguel de máquina de cartão de débito, de crédito e pix; com equipamentos de segurança; com aparelho de celular e planos de internet; com a vestimenta necessária para a atividade, com alimentação durante a jornada, entre outros. **Os custos de deslocamento entre entregas também são transferidos para os trabalhadores.** Em caso de acidente de trabalho, assumem solitariamente os custos de sua recuperação, sendo que ficam sem renda quando impossibilitados de trabalhar. Arcam ainda com todos os custos sobre danos – e mesmo perda – da moto.

Os riscos e os índices de acidentes graves e fatais com motoboys e bikeboys vêm crescendo significativamente no país. A profissão do motoboy e do bikeboy é extremamente arriscada frente às precárias condições na mobilidade urbana; entretanto, **o que se constata é que esse risco vem se aprofundando significativamente, de forma**

diretamente associada à deterioração das condições de trabalho e às novas formas de controle promovidas pela uberização.

Os riscos psicossociais também aumentam frente à ausência de responsabilização das empresas sobre o provimento da infraestrutura necessária para o cotidiano dos trabalhadores. Não é disponibilizado o acesso a água potável, a sanitários, a pontos de descanso. Essa ausência soma-se e combina-se com as extensas jornadas de trabalho e a ausência de dias de descanso.

O gerenciamento algorítmico, os processos de informalização e a condição de trabalho sob demanda agravam as condições de estresse, insegurança e insalubridade, ao acarretarem constantes instabilidade e ausência de previsibilidade para o trabalhador. São estimulados meios de incremento da produtividade que não estão associados ao provimento de condições mínimas de trabalho voltadas para a saúde e a segurança.

1.5. OLIGOPOLIZAÇÃO E CENTRALIZAÇÃO DO CONTROLE

Por fim, falar de uberização também é falar de oligopolização ou monopolização de setores econômicos. **É preciso deslocar a análise do enfoque excessivo nas plataformas digitais e/ou aplicativos, para dar visibilidade às empresas que operam por meio deles.** Essas empresas vêm obtendo sucesso na oligopolização dos setores em que atuam. Seu modelo de negócios assenta-se em promoção da informalidade, eliminação de contratos de trabalho e possibilidades técnicas de gerenciar multidões gigantescas de trabalhadores de um lado e uma enorme gama de estabelecimentos do outro. Entram no mercado oferecendo ganhos maiores para os trabalhadores e custos reduzidos para os consumidores, até conseguirem

levar outras empresas à falência, subordinar centenas de milhares de trabalhadores, estabelecer parcerias com a maioria dos estabelecimentos do setor em que atuam, engajar os consumidores.

Apesar de apresentarem-se como “empresas de tecnologia” ou como simples mediadoras entre oferta e procura, o que fazem na realidade é concentrar o controle sobre o trabalho, sobre as dinâmicas do consumo, sobre a mobilidade urbana, entre outros. O caso dos motofretistas é emblemático nesses processos de oligopolização. Em poucos anos, menos de dez anos, empresas reconfiguraram completamente o setor de entregas por motocicleta no Brasil. Empresas de serviço terceirizado de delivery rapidamente faliram ou foram incorporadas de forma subordinada à ação dessas empresas. Hoje, grande parte dos entregadores trabalha de forma subordinada a elas. Essas empresas passam a fomentar ainda de forma centralizada e altamente controlada a expansão da profissão de bikeboy, o entregador de bicicleta. Em sua maioria jovens e negros, são trabalhadores que enfrentam condições precárias de trabalho, longas jornadas e remunerações que giram em torno de um salário mínimo (Aliança Bike, 2019; Labmob, 2020).

2. OS MOTOBOYS NA CIDADE DE CAMPINAS: A CONSTRUÇÃO DA PESQUISA

2.1. A SAÚDE DOS MOTOFRETISTAS COMO QUESTÃO DE PESQUISA

Em janeiro de 2021, a Força Tarefa da Unicamp contra a covid-19 desenvolveu uma Ação de Saúde dirigida aos motofretistas que atuam na cidade de Campinas, SP, com o objetivo de conhecer a exposição dos trabalhadores à covid-19, desenvolver ações preventivas para a doença e ações educativas contra acidentes de trânsito. Também foi um dos objetivos compreender melhor a situação de trabalho e saúde da categoria.

Uma queixa recorrente apresentada pelos trabalhadores na Ação de Saúde de 2021 foi a do difícil acesso a banheiros e locais de descanso adequados durante a jornada, o que, em sua perspectiva, desincentivava a ingestão de líquidos, que já era difícil pela pouca oferta. Além da queixa, chamou a atenção a dificuldade de a equipe de saúde coletar sangue suficiente para o teste da covid-19, o que apontava para uma possível desidratação. Esse fato deixou em aberto a necessidade de se investigar melhor a rotina de trabalho e a hidratação. Esses e outros fatos, como uma alta frequência de acidentes de trânsito, ensejaram o desenho de uma nova rodada de pesquisa.

Assim, com o objetivo de aprofundar a investigação sobre as condições de saúde desses trabalhadores, foi organizada uma nova Ação de Saúde, realizada entre 23 de janeiro e 8 de fevereiro de 2023. Esta foi realizada nas dependências do Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp (STU) e

na Associação dos Docentes da Unicamp (Adunicamp), ambos situados no campus da Universidade Estadual de Campinas. A escolha do local se deu por propiciar a participação dos profissionais de saúde da universidade, pela infraestrutura e pela facilidade de acesso para os trabalhadores. Compareceram 200 motofretistas, que passaram por avaliações de saúde e questionamentos sobre sua situação de trabalho.

2.2. A AÇÃO DE SAÚDE DE 2023: PROCEDIMENTOS E VARIÁVEIS DA PESQUISA

A pesquisa envolveu uma série de testes e procedimentos, além da aplicação dos questionários, que tomavam, em conjunto, em média uma hora de cada motofretista. Em razão de a Ação consumir tempo considerável de trabalho dos entregadores e com o objetivo de não contribuir para a extensão da sua jornada de trabalho, foi concedida a cada participante uma compensação, na forma de vale combustível no valor de R\$70.

Na chegada à Ação de Saúde o trabalhador recebia o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (**Número do CAAE: 39149520.6.0000.5404**), tirava dúvidas e assinava, caso concordasse em participar da pesquisa. Ele iniciava então um período de descanso de 15 a 30 minutos, condição importante para a realização dos testes laboratoriais, para a aferição da pressão arterial e para a aplicação dos testes psicológicos. Após esse tempo era aplicado o questionário semiaberto, com 55 questões que tinham como objetivo conhecer o perfil socioeconômico, a

trajetória ocupacional, as condições de saúde e as condições de trabalho.

Após a aplicação do questionário, era feita a coleta dos exames. O/a trabalhador/a passava por avaliação da situação vacinal anti-covid 19, glicemia capilar, micro-hematócrito e aferição de pressão arterial. Por fim, eram realizados testes psicológicos. Estes últimos ainda estão em análise, de modo que os resultados não serão apresentados neste dossiê.

As temperaturas climáticas no período da pesquisa variaram, na primeira semana, de 27 a 29 graus Celsius no primeiro e segundo dias, e 31 graus Celsius nos três dias seguintes. Na segunda semana o clima esteve mais ameno, com temperaturas variando de 27 a 29 graus. A umidade do ar no período esteve em torno de 77%.

3. ANÁLISE DETALHADA DOS RESULTADOS DA PESQUISA

3.1. PERFIL DOS MOTOFRETISTAS: SÃO PROFISSIONAIS, HOMENS, NEGROS E ESCOLARIZADOS

3.1.1. O MOTOBOY RODA MAIS DE 100 KM POR DIA

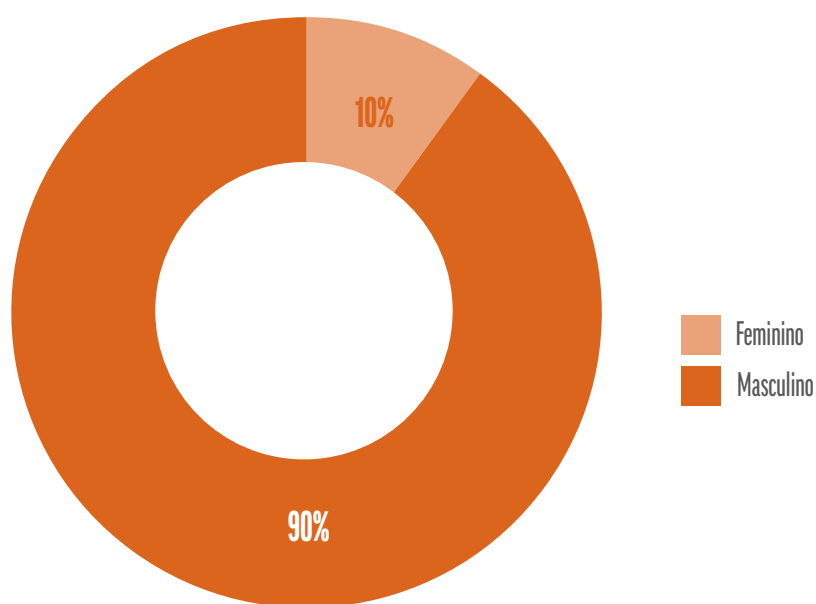
Em sua grande maioria, 81%, os trabalhadores declararam morar em Campinas, mas também participaram da pesquisa trabalhadores de outros municípios, como Hortolândia (6%), Sumaré (5,5%), Paulínia (3%), Santa Bárbara D'Oeste (1,5%), Monte Mor (1,5%) e Americana (0,5%).

A maioria circula entre as cidades e transita com frequência pelas estradas que cortam a região; e não é raro irem à capital para entregas, ou a municípios de outras regiões, conforme mencionaram nas entrevistas. A grande maioria afirmou rodar mais do que 100 km por dia.

3.1.2. O MOTOBOY É UM HOMEM NEGRO ESCOLARIZADO

Os resultados da pesquisa evidenciam que a ocupação de motoboy é predominantemente masculina, sendo que dentre os que compareceram à Ação de Saúde 90% eram do sexo masculino e 10%, do sexo feminino.

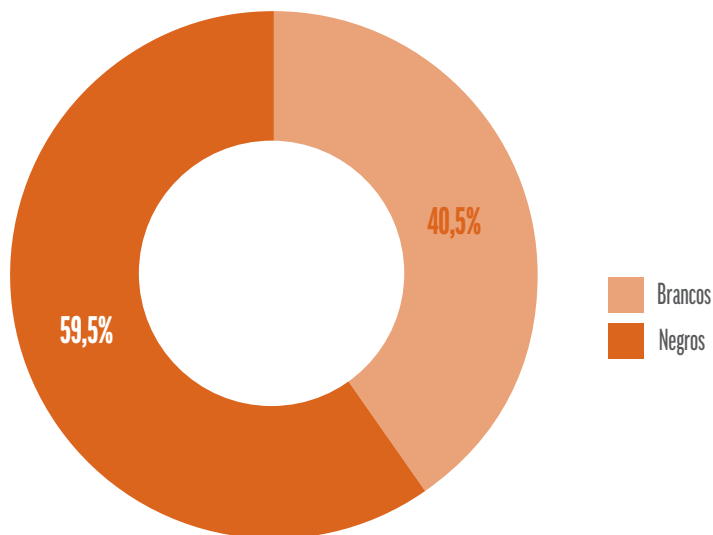
Gráfico 1. Distribuição por sexo.



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa Ação de Saúde para trabalhadores de entregas, jan-fev-2023

Além de serem predominantemente do sexo masculino, os motoboys são, em sua maioria, negros: 18% dos entrevistados se definem como pretos, 42% como pardos e 41% como brancos. Dessa forma, 60% dos entrevistados são negros.

Gráfico 2. Distribuição dos trabalhadores por raça.



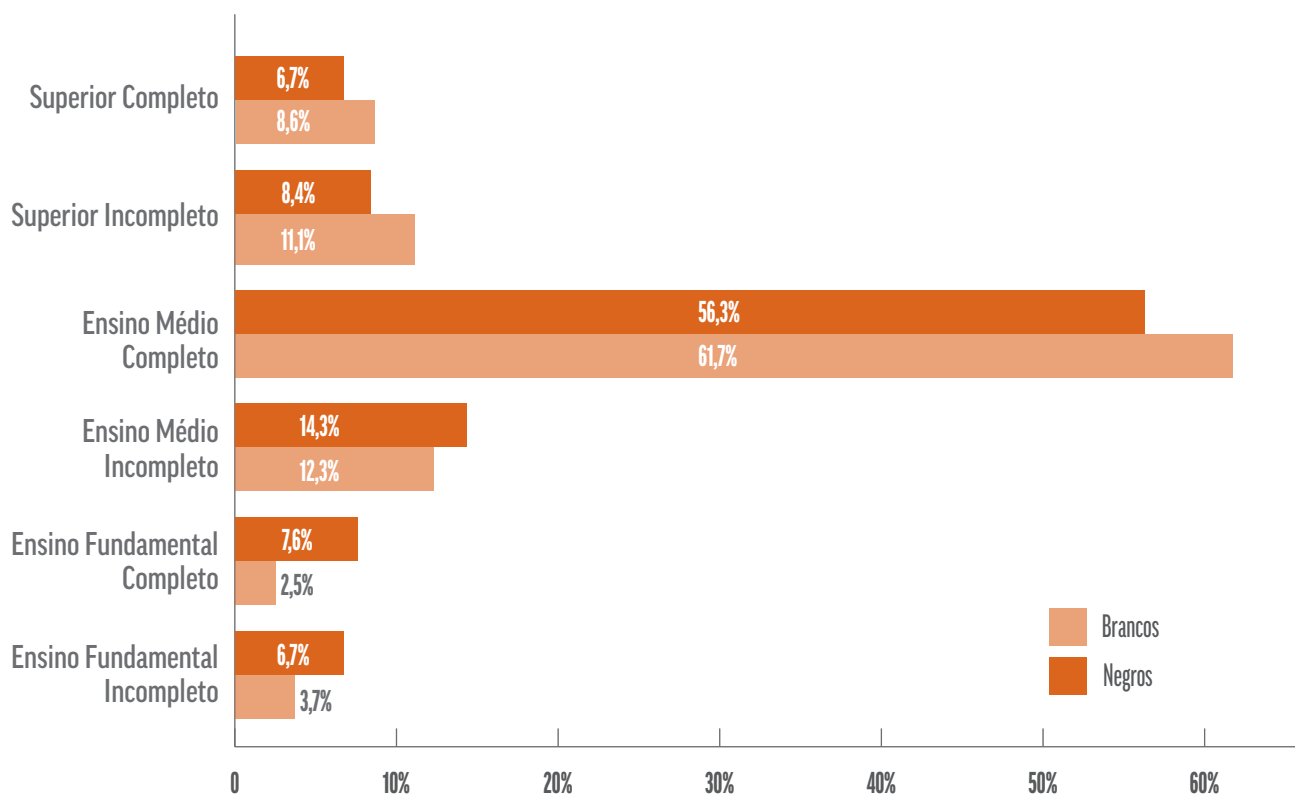
Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa Ação de Saúde para trabalhadores de entregas, jan-fev-2023

Se analisarmos a constituição da população do município de Campinas, a proporção de trabalhadores negros que participaram da Ação de Saúde é de quase o dobro do que aparece na população campineira. O Boletim Saúde da População Negra Campineira, da Secretaria de Saúde de Campinas, de novembro de 2023, elaborado a partir de dados da Atenção Primária em Saúde do município colhidos de 2018 a 2022, mostrou que a população residente tem composição de 62,3% que se autodeclararam brancos e 34,8% que se autodeclararam negros (pretos e pardos) (Boletim saúde da população negra, 2023). Esses percentuais estão bem próximos dos registrados no Censo de 2022 pelo IBGE, quando 59,5% dos residentes em Campinas se autodeclararam brancos e 39,3%, negros (IBGE, 2022). Portanto, na presente pesquisa os dados apontam para um conjunto de trabalhadores com composição racial proporcionalmente muito mais negra do que a população do município.

Podemos então considerar essa ocupação como tipicamente masculina e negra. A predominância de negros reflete a estruturação do mercado de trabalho brasileiro de forma mais ampla. A sobrerrepresentação dos negros está associada a sua presença majoritária nas ocupações de baixa e/ou menor remuneração, no emprego informal, nas ocupações que apresentam condições mais precárias, insalubres e arriscadas, entre outros elementos que tecem a estruturação desigual por raça/etnia do mercado de trabalho.

Em relação à escolaridade, a maioria dos trabalhadores tem no mínimo ensino médio completo. 56,3% dos negros e 61,7% dos brancos têm ensino médio completo; 11,1% dos brancos e 8,4% dos negros têm ensino superior incompleto; 8,6% dos brancos e 8,6% dos negros têm ensino superior completo. Os brancos são mais escolarizados, sendo que, em relação aos que não concluíram o ensino médio, 28,6% dos negros têm até o ensino médio incompleto, contra 18,5% dos brancos.

Gráfico 3. Distribuição dos trabalhadores por escolaridade conforme a raça.

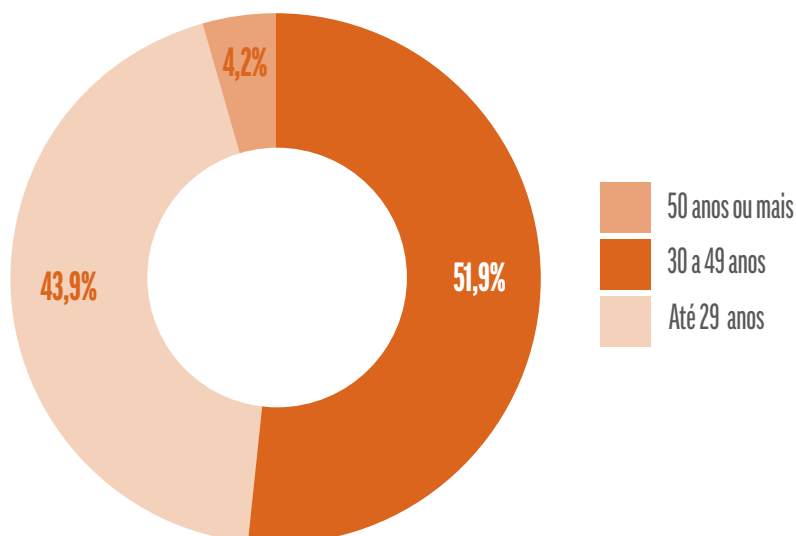


Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa Ação de Saúde para trabalhadores de entregas, jan-fev-2023

3.1.3. SER MOTOBOY NÃO QUER DIZER NECESSARIAMENTE SER JOVEM

Em relação à idade, contrariando o senso comum de que os motofretistas são predominantemente jovens, a maioria dos trabalhadores pesquisados tem mais de 30 anos – 56,1% de 189 respondentes. Os que têm mais de 40 anos totalizaram 25,4%. Mas os jovens têm participação significativa: até 29 anos foram 43,9%.

Gráfico 4. Distribuição dos trabalhadores por faixa de idade.

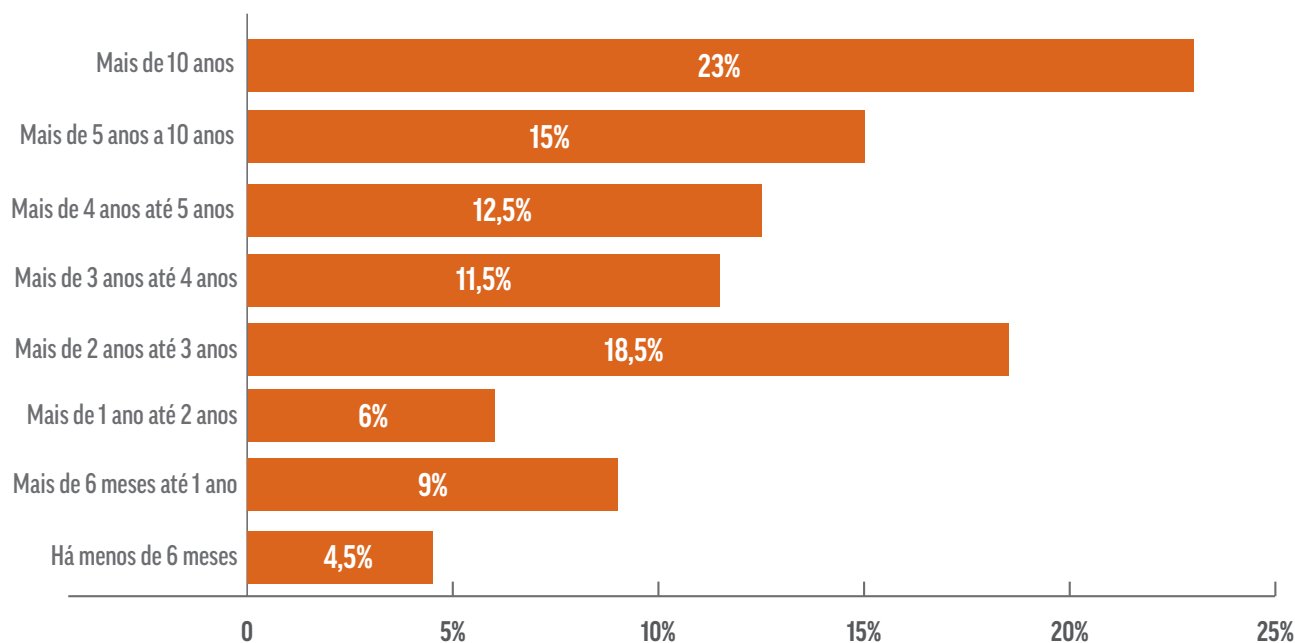


Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa Ação de Saúde para trabalhadores de entregas, jan-fev-2023

3.2. SER MOTOBOY NÃO É UM BICO

Além de não serem predominantemente jovens, em sua maioria os trabalhadores acumulam vários anos de experiência na profissão de motoboy. Dos 200 respondentes, 20% trabalham há até dois anos como motoboy, 42,5% entre dois e cinco anos e 38%, ou seja, mais de um terço dos entrevistados, há mais de cinco anos. Destaca-se ainda que quase um quarto dos entrevistados, 23%, trabalha há mais de dez anos como motoboy. Essa é uma constatação importante, pois, dadas as condições de trabalho, veremos mais adiante os reflexos em situações específicas de saúde.

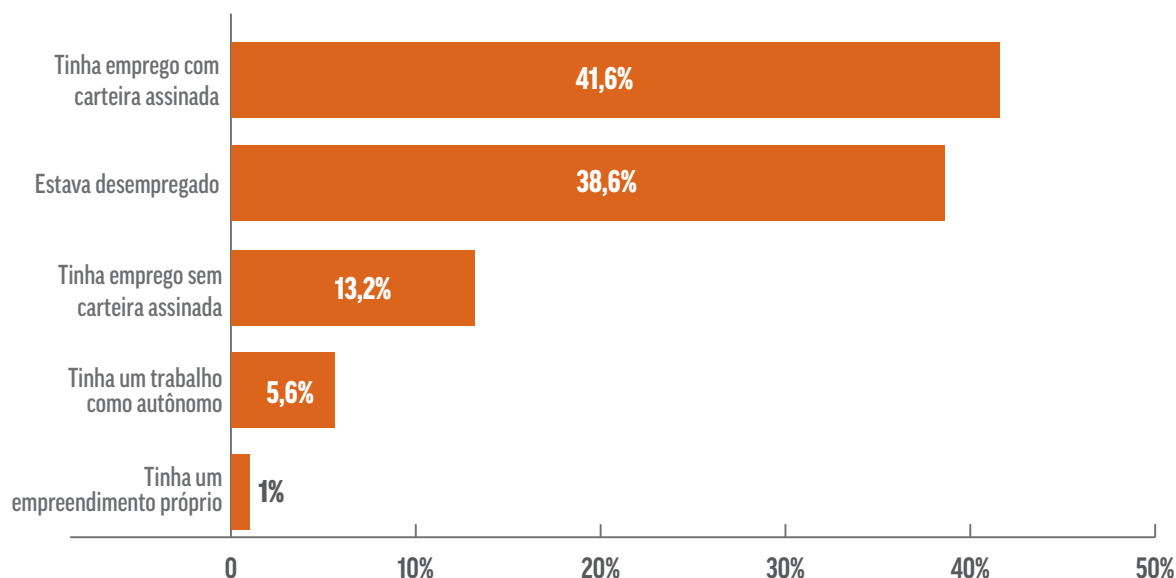
Gráfico 5. Distribuição dos trabalhadores por anos de trabalho na atividade.



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa Ação de Saúde para trabalhadores de entregas, jan-fev-2023

O trabalho dos motofretistas, em especial os que o fazem por meio de aplicativos, é comumente associado à ideia de bico e de desemprego, como se essa fosse uma ocupação passageira, transitória, que não requer experiência, que se apresenta como uma alternativa ao desemprego. Mas o que se constata é que os trabalhadores têm anos de permanência nessa profissão. Dos que afirmaram trabalhar com aplicativos, a maioria estava empregada, no setor formal ou informal, quando aderiram a essa atividade. Os desempregados eram 38,6%.

Gráfico 6. Posição na ocupação quando se tornou entregador por aplicativo



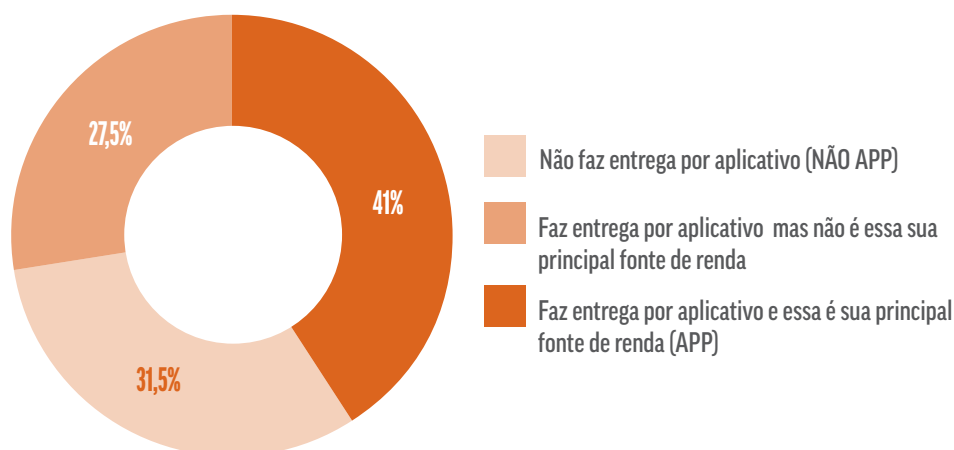
Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa Ação de Saúde para trabalhadores de entregas, jan-fev-2023

3.3. DUAS CATEGORIAS ANALÍTICAS: APP E NÃO APP

A pesquisa constatou diferenças importantes entre os motofretistas que não realizam entregas por meio de aplicativos (categoria NÃO APP) e motofretistas que têm na entrega por aplicativo sua principal fonte de renda (categoria APP). A categoria NÃO APP é composta por 31,5% dos trabalhadores (63 dos 200 respondentes), que afirmam não fazer entregas por aplicativo. A categoria APP abrange os 82 trabalhadores que afirmaram fazer entregas por aplicativo e ser essa sua principal fonte de renda, e totaliza 41% dos 200 respondentes. Por fim, 27,5% afirmaram fazer entregas por aplicativo mas não ser essa sua principal fonte de renda.

As categorias APP e NÃO APP possibilitam um exercício comparativo que evidencia que aqueles que dependem da entrega por meio de aplicativos estão enfrentando piores condições de trabalho. Em outras palavras, a uberização está promovendo a degradação e a precarização desse trabalho.

Gráfico 7. Distribuição por tipo de relação com a entrega por aplicativos

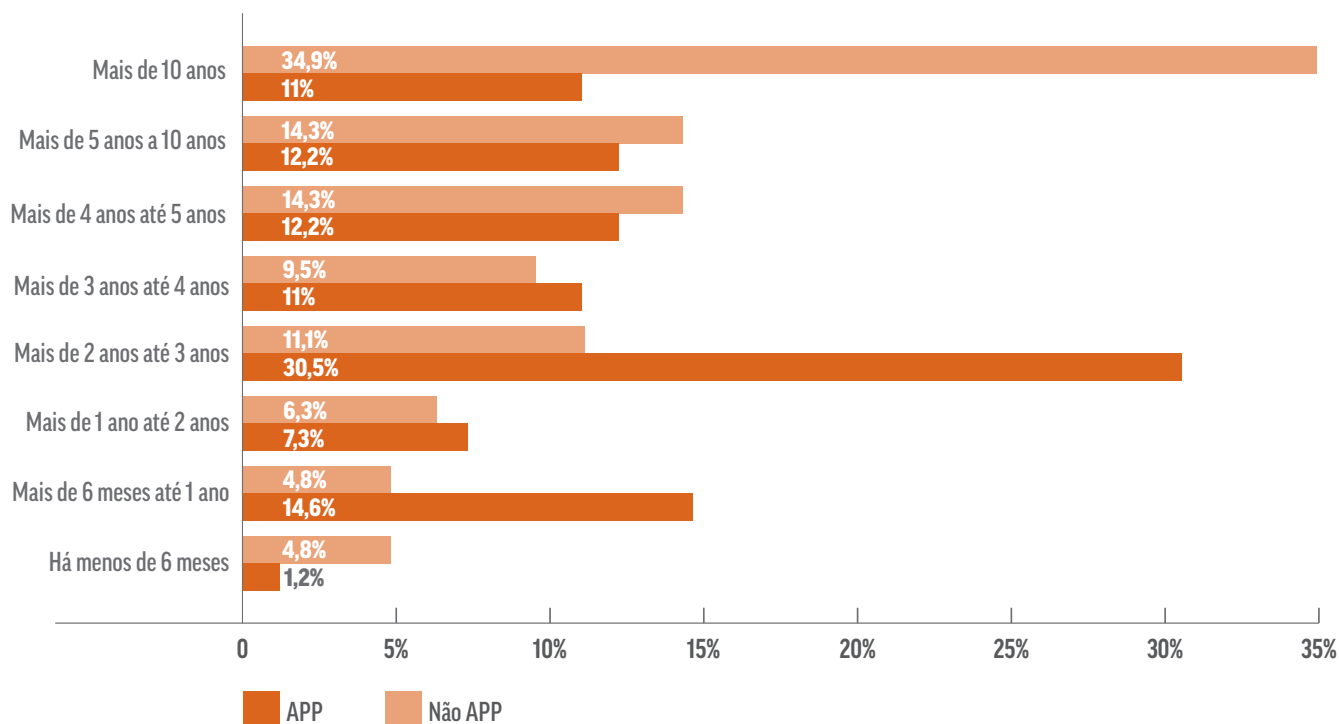


Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa Ação de Saúde para trabalhadores de entregas, jan-fev-2023

3.4. O MOTOBOY COM MAIS EXPERIÊNCIA NÃO QUER SER ENTREGADOR POR APLICATIVO

Os dados evidenciam que motofretistas que estão há mais tempo na profissão têm mais recursos profissionais para recusar a condição de trabalhadores uberizados. De 63 respondentes da categoria NÃO APP, 34,9% têm mais de dez anos de experiência na profissão. Já dentre os 82 da categoria APP, apenas 11% têm mais de dez anos de experiência. A maioria dos da categoria APP, 53,6%, trabalha há no máximo três anos como motoboy; já na categoria NÃO APP são 27%.

Gráfico 8. Tempo na atual ocupação, considerando categorias APP e NÃO APP.



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa Ação de Saúde para trabalhadores de entregas, jan-fev-2023

Apesar dessa diferença entre as categorias, os dados também invalidam a visão recorrente de que o trabalho de motoboy, em especial dos uberizados, seja apenas um bico feito por trabalhadores sem experiência. Como demonstrado acima, 46,4% dos APP trabalham há mais de três anos como motofretistas.

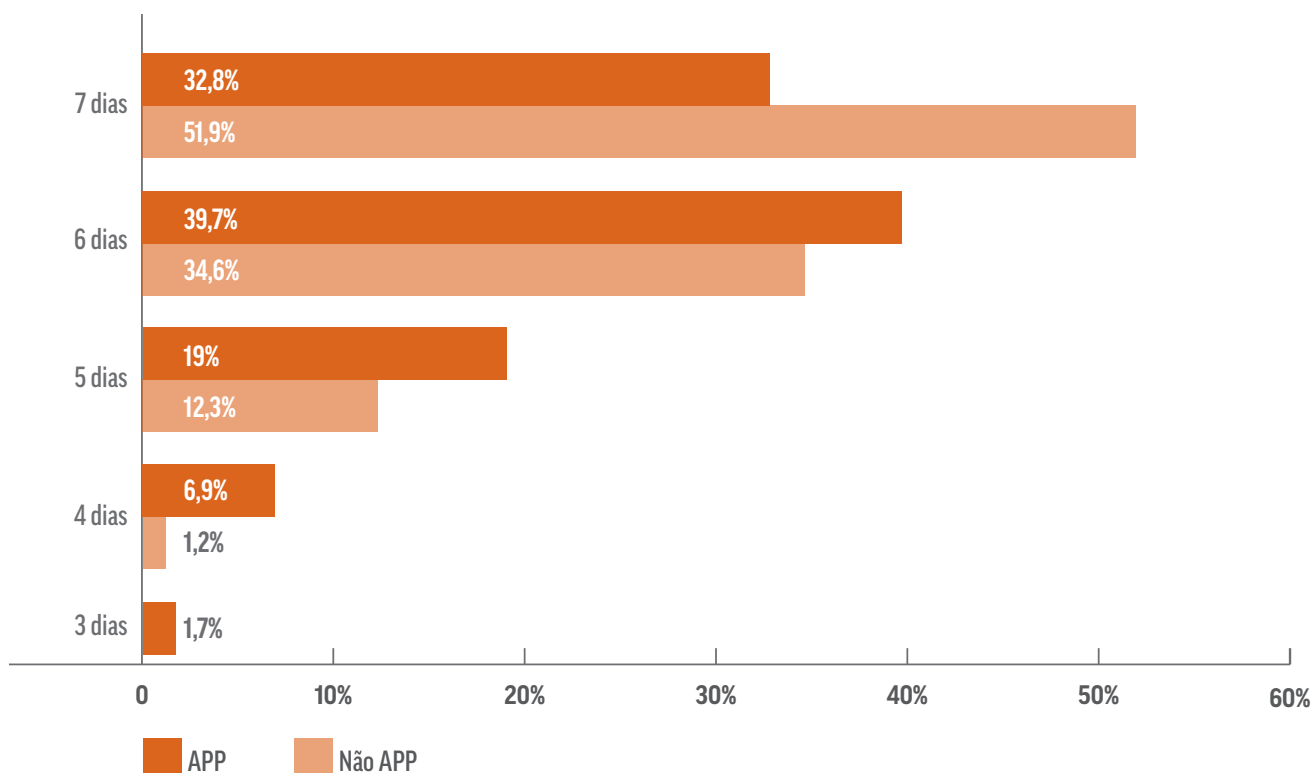
3.5. MOTOFRETISTAS UBERIZADOS: TODO TEMPO É TEMPO DE TRABALHO

3.5.1. SER MOTOFRETISTA UBERIZADO É TRABALHAR TODOS OS DIAS DA SEMANA

As jornadas de trabalho dos motoboys são brutais. O direito ao descanso não faz parte de sua vida cotidiana. De 193 respondentes, 40% afirmam trabalhar sete dias por semana, seguidos de 37% que trabalham seis dias por semana. Em outras palavras, apenas 22% dos entrevistados têm dois dias semanais de não-trabalho com entregas. Dada a condição de vida desses trabalhadores, não podemos afirmar que dois dias de não-trabalho sejam dois dias de descanso na semana, pois podem estar envolvidos em outros tipos de trabalho.

Quando comparamos motofretistas que têm nas entregas por aplicativo sua fonte principal de renda (categoria APP) com motofretistas que não fazem entregas por aplicativo (categoria NÃO APP), fica evidente que a situação da categoria APP é ainda mais degradada e brutal. **Quase um terço dos NÃO APP, 32,8%, trabalha todos os dias da semana, sem ter nenhum dia de descanso, portanto. Na categoria APP são mais de metade dos trabalhadores, 51,9%, que trabalham todos os dias.**

Gráfico 9. Distribuição dos trabalhadores por dias trabalhados na semana.



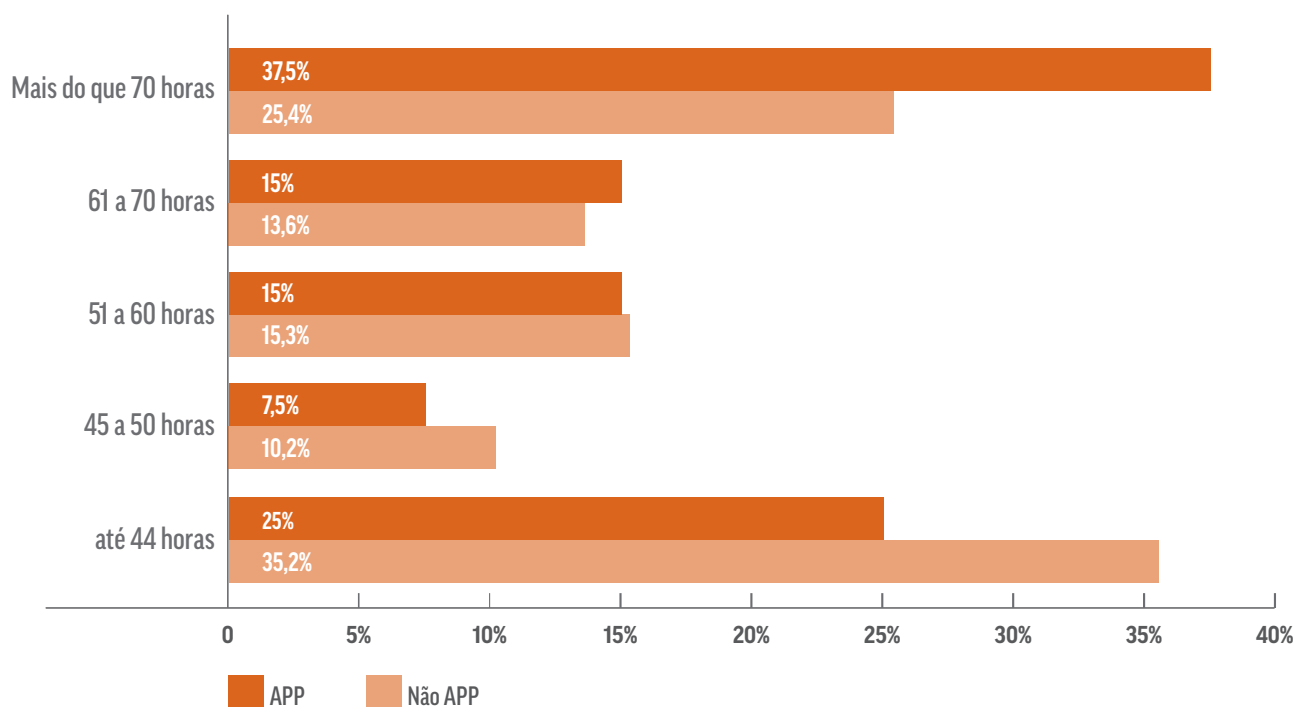
Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa Ação de Saúde para trabalhadores de entregas, jan-fev-2023

Como apresentado acima, 32,8% dos 58 respondentes que não trabalham por aplicativo (NÃO APP), e 51,9% dos 81 respondentes que têm a renda principal no trabalho por aplicativo (APP) **trabalham todos os dias da semana**. Enquanto 27,6% dos NÃO APP trabalham até cinco dias da semana, os APP são apenas 13,5%. Para os que trabalham até seis dias da semana, os NÃO APP são 67,2% e os APP 48,1%.

3.5.2. SER MOTOFRETISTA UBERIZADO É TRABALHAR MAIS DO QUE 60 HORAS POR SEMANA

Do total de 192 respondentes, apenas 28,6% afirmaram trabalhar com entregas até 44 horas na semana, sendo que 43,7% trabalham mais do que 60 horas semanais. Esse cenário alarmante torna-se ainda mais estarrecedor quando analisado via categorias APP e NÃO APP. Ambas apresentam jornadas superextensas, mas os que têm a entrega por aplicativo como principal fonte de renda trabalham ainda mais. **Mais de metade, 52,6%, dos APP trabalha mais do que 60 horas por semana; os NÃO APP são 39,1%. Na faixa de mais do que 70 horas semanais, são 37,6% dos APP e 25,5% dos NÃO APP.** Por fim, enquanto **21,3% dos APP afirmaram trabalhar mais do que 80 horas na semana**, nos NÃO APP são 13,6%.

Gráfico 10. Horas trabalhadas com entregas na semana



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa Ação de Saúde para trabalhadores de entregas, jan-fev-2023

3.5.3. A UBERIZAÇÃO PROMOVE O REBAIXAMENTO DO VALOR DA FORÇA DE TRABALHO

A categoria APP trabalha significativamente mais horas e tem remuneração por hora inferior à categoria NÃO APP. **A renda mediana por hora dos NÃO APP foi de R\$15,62 e a dos APP, de R\$ 12,50.**

Além da diferença considerável, é preciso analisar o valor da hora de trabalho tanto dos APP como dos NÃO APP em uma perspectiva de longa duração. As novas formas de organização e controle do trabalho dos motofretistas estão promovendo queda na remuneração para a categoria como um todo. O espraiamento do trabalho uberizado, associado à oligopolização das empresas, têm efeitos deletérios tanto para os que trabalham por meio de aplicativos como para os que estão em outros contratos de trabalho. Até o início da década de 2010, o trabalho dos motofretistas apresentava expansão dos postos formais. Os motofretistas se consolidavam como categoria profissional. O estabelecimento de uma série de direitos, garantias e convenções

operava como referência para toda a categoria. Para se ter uma referência da profundidade das transformações, a convenção coletiva de trabalho dos motociclistas do estado de São Paulo em 2010 estabelecia os seguintes patamares mínimos para a categoria, referentes a uma jornada de 44 horas semanais com contrato fixo: 1) Piso salarial de R\$ 774,00; 2) Reposição do custo da utilização do equipamento do empregado e seus acessórios, o que informalmente denominavam “aluguel da moto”, no valor de R\$390,50; 3) Auxílio alimentação de R\$176,65. Corrigidos para os dias de hoje, esses valores de 2010 ficam assim: 1) Piso salarial de R\$ 2.094,26; 2) R\$ 1.056,60 pela reposição do custo da utilização do equipamento do empregado e seus acessórios; 3) R\$ 477,70 de auxílio alimentação. Todos esses valores compunham o mínimo que um motofretista deveria ganhar no chamado “contrato fixo de trabalho”. Nele, a empresa contratante designava o trabalhador para ficar a jornada

toda à disposição de uma única empresa, como trabalhador terceirizado. Ou seja, esse era o patamar mínimo da remuneração, que independia da produtividade do trabalhador. Os motoboys formalmente contratados podiam também estar no chamado “contrato esporádico”, no qual, dentro da jornada de 44 horas era feito um cálculo da remuneração por entrega por um sistema também definido pela categoria, o chamado Pagamento por Ponto Valor Referência – PVR, de forma que a maior produtividade do trabalhador lhe propiciava maiores ganhos que o do trabalhador com “contrato fixo”.

Para ambas as categorias, ficava assegurado o pagamento de 50% do valor da hora normal por hora extra, férias e 13^o e **prêmio por tempo de serviço**. As empresas eram responsáveis por prover às suas expensas cesta básica mensal, plano de assistência odontológica e seguro de acidente pessoal. Em caso de acidente, roubo ou quebra da moto, eram responsáveis por disponibilizar outra moto por 30 a 60 dias. Eram ainda responsáveis por prover acesso a água potável. Para o chamado “trabalhador esporádico”, o ganho era esse mais o pagamento adicional por cada entrega realizada, o qual era calculado por um sistema de pontos, baseado na relação entre distância e tempo (Sindimotosp e Sedersp, 2010). Recuperar esse momento de maior proteção a partir de uma organização maior da categoria, contrasta com a desvalia atual que se reflete nas condições de saúde encontradas.

3.6. RELAÇÃO ENTRE TRABALHO E DETERIORAÇÃO DA SAÚDE

As condições de saúde dos motofretistas evidenciam um estresse orgânico preocupante, relativo a insuficiente ingestão de líquidos, alimentação irregular e de baixa qualidade, pouco tempo de sono por noite, assim como aos níveis pressóricos encontra-

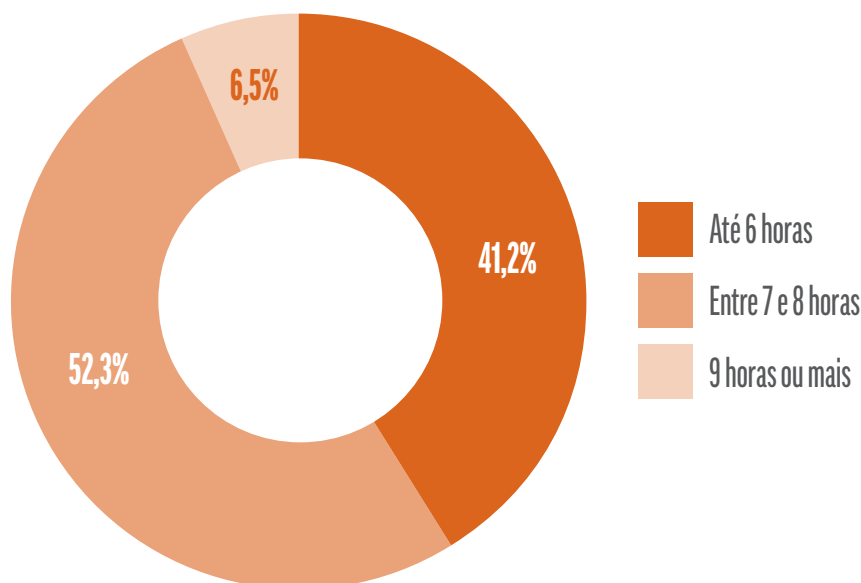
dos. **A deterioração da saúde dos motofretistas não constitui simplesmente uma soma de fatores de risco, mas um processo de “desgaste”**, como definido por Laurell e Noriega (1989). Trata-se de uma visão integradora de aspectos ambientais, psicossociais e intrapsíquicos, que abrange contextos de trabalho, relações de poder e impactos mentais ao atingir, ao mesmo tempo, a inteligência e a afetividade (sentimentos e emoções) e um sistema social que permite precarização da vida dos seres humanos, inclusive no trabalho. A concepção de desgaste permite compreender as fontes e a articulação entre diferentes processos que acarretam o desgaste físico e mental em suas três dimensões: orgânica, funcional e relativa à vida mental. **Ao avaliar a saúde dos motofretistas é necessário escapar das armadilhas reducionistas, como as interpretações que enfatizam ‘fatores’ e não enxergam os ‘processos’ que engendram desgaste e adoecimento.**

Esses elementos devem ser entendidos em sua relação com as jornadas extenuantes, a falta de descanso semanal, os anos de dedicação a uma atividade com alto nível de insalubridade. As condições de saúde agravam-se frente a novos elementos trazidos pela uberização, como a eliminação da infraestrutura mínima necessária para a realização do trabalho, a intensificação e extensão do tempo de trabalho, a incerteza, instabilidade e falta de previsibilidade permanentes.

3.6.1. TEMPO DE DESCANSO, DESCANSO NOTURNO E HORAS DORMIDAS

Às longas jornadas de trabalho e poucos dias de descanso soma-se a privação de sono, ou o sono pouco reparador. Grande parte dos trabalhadores dorme no máximo sete horas por dia – 69,3% (de 199 respondentes). E ainda, os que dormem até seis horas foram 41,2%, e quase um quarto – 23,1% – dormem não mais do que cinco horas por noite.

Gráfico 11. Horas de sono dos motofretistas.



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa Ação de Saúde para trabalhadores de entregas, jan-fev-2023

É preciso ressaltar que na vida de trabalhadores sob demanda todo tempo **se torna potencial tempo de trabalho**. Há uma despadroneização profunda da jornada de trabalho (Gibb 2017), em que o tempo metabolicamente necessário ao descanso e ao lazer também passa a ser utilizado como tempo de trabalho (Modesto, 2023). As empresas promovem bonificações, aumento da remuneração por corrida, maior oferta de corridas a depender da relação entre trabalhadores disponíveis e demanda por entregas. Motofretistas uberizados engajam-se no trabalho de acordo com a variação das condições oferecidas: períodos da madrugada e finais de semana podem ser momentos em que se estabelecem condições para seu maior engajamento.

Os achados de pesquisa têm de ser compreendidos nesse contexto; para além da gravidade das horas reduzidas de sono, o tempo de descanso é profundamente desorganizado, suspenso, não preservado. Para trabalhadores com uma profissão de alto risco, que depende profundamente de sua vitalidade, atenção, reflexos, poder de decisão no trânsito pouco amigável e pouco protetor ou

respeitoso com eles, as consequências podem ser – e têm sido – fatais.

Não há dúvida de que um sono reparador é fundamental para a preservação da saúde e da vida. Essa constatação ganha destaque ao tratar do trabalho de motofretistas, cujos achados de tempo de sono e qualidade de sono estão descritos acima. Várias pesquisas confirmam o risco que eles correm.

- ▶ Estudo que envolveu 4.561 trabalhadores em turnos, com poucas horas de sono e sono de qualidade ruim (Hyewon Yeo, 2022), encontrou significativo aumento de erros nas atividades de trabalho.
- ▶ Uma quantidade ideal de sono é fundamental para os processos cognitivos diários, segundo estudo de revisão feito em 2023 (Aayushi Sem; Xin You Tai, 2023).
- ▶ Há relação clara e mensurável entre funções de controle cognitivo e executivo levando a um declínio no desempenho cognitivo, confor-

me estudo de neuroimagem publicado recentemente em experimento com privação de sono (Ziliang Xu, 2023).

O mecanismo molecular da regulação da ritmicidade circadiana (ritmos biológico, psicológico e social em torno de um dia) é bem compreendido atualmente. Interfere na memória, na capacidade de aprendizagem e na resposta ao estresse; no sistema digestivo; na susceptibilidade para intoxicações, lesões nervosas (inclusive perda auditiva) e ósteo-tendíneas (Youri, 2021). Esses trabalhadores podem “*exibir uma arquitetura de sono sempre conturbada, além de sintomas de cansaço, irritabilidade, alterações de intelecto e sonolência excessiva diurna, alternada com insônia.*” (Fernandes, 2006).

Há respostas positivas ao estresse, com manifestações de aumento de atenção e desempenho. Essas respostas, entretanto, dizem respeito às formas pontuais de estresse. Se mantido, o estresse passa a se manifestar por irritabilidade, fraqueza/agressividade, nervosismo, fadiga, insônia ou sono de qualidade ruim, desânimo, cansaço – que aumentam o risco de dirigir no trânsito. A condição agrava-se diante da pressão por intensificação de trabalho que a uberização acarreta.

3.6.2. INGESTA DE LÍQUIDOS: DESIDRATAÇÃO PELAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O corpo humano é composto principalmente de água, que chega a variar entre 60% e 70%. Ela participa da maioria dos processos fisiológicos de manutenção da vida e sua falta, ou seja, a desidratação, pode prejudicá-los (Cheuvront, 2014). Não há um parâmetro único de ingestão de líquidos diária para todos os indivíduos: depende da idade, da conformação física, da atividade diária (da

prática de exercícios físicos, por exemplo) (Grego, *et al.*, 2005). Numa atividade como a do motociclista, sob sol e vento, portando roupas protetoras e equipamentos de proteção, como o capacete, as perdas por suor aumentam e a demanda por ingestão hídrica também.

Pesquisas produzidas há muitos anos comprovam que a desidratação (DEH), ou carência de líquidos no organismo, provoca desequilíbrio e prejudica várias funções vitais (Sawka, 2007). Inúmeros trabalhos científicos apontam que o desempenho de atividades ocupacionais e esportivas sofre prejuízos com a DEH (Savoie, 2015; Lindseth, 2013; Baker, 2007). Ainda, estudos mostram que o desempenho cognitivo também é afetado pela DEH (Wittbrodt, 2018; Baker, 2007; Cian, 2001; Gopinathan, 1988; McMorris, 2006; Kenefick, 2007; Lieberman, 2007; Grandjean, 2007). Tal desempenho pode ser afetado pela execução de tarefas que exigem resolução de problemas, tomada de decisão, memória, precisão, atenção, coordenação olho-mão ou julgamento (Wittbrodt, 2018). Acredita-se que a DEH afeta negativamente o desempenho cognitivo, aumentando potencialmente o risco de acidentes no trabalho (Kenefick, 2007). Essas constatações ensejam debates acerca da implementação de políticas públicas que dimensionem a quantidade necessária de água a ser consumida, especialmente nas escolas e nos locais de trabalho, para que a saúde física e o desempenho cognitivo se mantenham (Valtin, 2002).

Os efeitos negativos da ingestão insuficiente de líquidos são conhecidos há bastante tempo (Grandjean e Grandjean, 2007; Lieberman, 2007), bem como o prejuízo, em estados agudos, da função cognitiva (Baker, 2007; Cian, 2001; Gopinathan, 1988; McMorris, 2006). Aos primeiros sinais de DEH ocorre sofrimento de células cerebrais,

como os astrócitos, que têm papel importante no transporte de água (Gullans, 1993). Ainda que alguns trabalhos não tenham encontrado efeitos da desidratação no desempenho de tarefas cognitivas (Szinnai, 2005), mostraram que a DEH causou alterações nas classificações subjetivas, como elevação do cansaço e níveis aumentados de concentração e esforço (Ganio, 2011; Armstrong, 2012, Masento, 2014).

Recentemente, pesquisadores realizaram um estudo meta-analítico sobre a relação da DEH com o desempenho cognitivo (Wittbrodt, 2018) e confirmaram as hipóteses de trabalhos anteriores (Nuccio, 2017; Tomporowski, 2007, Eysenck, 1992). Verificaram que alguns domínios cognitivos (função executiva, coordenação motora e atenção) estão mais dispostos a degradação quando comparados com tarefas de ordem inferior (tempo de reação). Quanto mais soubermos sobre as atividades laborais que colocam o trabalhador em situação de privação de condições essenciais para sua segurança, melhores e mais adequadas medidas protetivas poderão ser sugeridas. A DEH se coloca como uma das condições de risco para um desempenho adequado nas funções de executar e aprender.

Tomamos um padrão clássico de ingestão de líquidos diário de dois litros, mas o fator importante a ser também considerado é a sensação de sede ao longo do dia, um forte indicador de necessidade de líquido expressa pelo organismo (Engell *et al.*, 1987). Na Ação de Saúde, apenas 33,5% dos trabalhadores disseram ingerir mais de oito copos, em torno de dois litros de líquidos por dia; 66,5% afirmaram ingerir até 1,5 litro durante o dia de trabalho. Mais de um terço, 38%, disseram não tomar mais que um litro de água no dia. É preciso considerar que os motofretistas trabalham a maior parte do tempo na rua, ficam expostos ao

sol e ao calor quando em movimento e no tempo de espera. Os trabalhadores uberizados, ao longo de toda sua jornada, têm de improvisar para ficar em lugares que lhes permitam se proteger do calor e do sol. Também têm de improvisar para ter acesso aos sanitários, o que incentiva ainda mais a redução de sua ingestão de líquidos. Além disso, a vestimenta adequada para o trabalho provoca sudorese intensa, ampliando a necessidade diária de líquidos (Sharma, 1986, Van den Heuvel, 2017).

Quando perguntados sobre a ingestão de líquidos, 53% responderam que não conseguem tomar toda a quantidade de líquidos que desejariam e 47% disseram que ingerem quantidade suficiente de líquidos. Quando perguntados se trabalham com sede, 39,5% responderam que sentem muita sede durante o trabalho, 46% sentem pouca sede e apenas 14% disseram não sentir sede no período de trabalho.

Perguntados se tomavam toda a quantidade de líquidos que desejavam para acabar com a sede, 60% referiram não tomar a quantidade necessária de líquidos para se hidratar bem durante seu período de trabalho. Os trabalhadores que disseram não tomar toda a quantidade de líquido que desejariam foram perguntados sobre os motivos. Os motivos alegados foram dificuldade de encontrar água fresca disponível, ter de comprar água (alguns levam água de casa, mas logo fica quente e desagradável, especialmente no verão) e por não encontrar banheiros disponíveis, por difícil acesso a banheiros. Não encontrar água e, quando conseguem beber, não encontrar banheiro são os principais motivos para a ingestão de líquidos insuficiente. Outros se esquecem de beber líquidos por causa da correria que o trabalho impõe.

3.6.3. ALIMENTAÇÃO: INSTÁVEL E PRECÁRIA

A alimentação foi outra situação de estresse observada. De 200 respondentes, 50,5% relataram fazer as três principais refeições do dia: café da manhã, almoço e jantar. Quase metade dos motofretistas, 49,5%, referiram uma variedade de falta de refeições e a frequente sensação de fome e de “*comer besteira para enganar a fome*” ao longo do dia, seu modo de expressar essa irregularidade. Foram 32,5% de trabalhadores que referiram não tomar café da manhã e iniciar sua jornada de trabalho em jejum. Disseram “pular” o almoço 22% dos trabalhadores e o jantar, 10%. Espontaneamente, 24 trabalhadores declararam sentir fome ao longo do dia, pois ficam longas horas sem comer e alguns (11 trabalhadores) apenas jantam e muito tarde. Já se podem avaliar as consequências ao organismo a que ficam submetidos aqueles que, além de não se alimentarem com regularidade, em intervalos adequados, têm baixa ingestão hídrica ao longo dos dias.

A maioria dos motofretistas declarou que uma boa alimentação envolveria não pular refeições (e, as mais importantes para a maioria, almoço e jantar), poder comer arroz e feijão, carne, salada e legumes. A má alimentação tem de ser compreendida no contexto das condições de trabalho. As longas horas de jejum, intercaladas com uma alimentação pouco nutritiva, refletem uma série de elementos que compõem o trabalho dos motofretistas. Primeiramente, como arcam com os custos de suas refeições, a economia com a própria alimentação torna-se uma estratégia cotidiana – e danosa. Em segundo lugar, mas não menos importante, o entregador uberizado, principalmente, tem nos horários das refeições, quando aumenta a demanda por seu trabalho, a principal fonte de renda. A intensificação do trabalho e a desorganização de seu tempo de trabalho – que

funciona e varia de acordo com as demandas das empresas – têm impactos profundos, cotidianos e de longo prazo na qualidade e periodicidade de suas refeições.

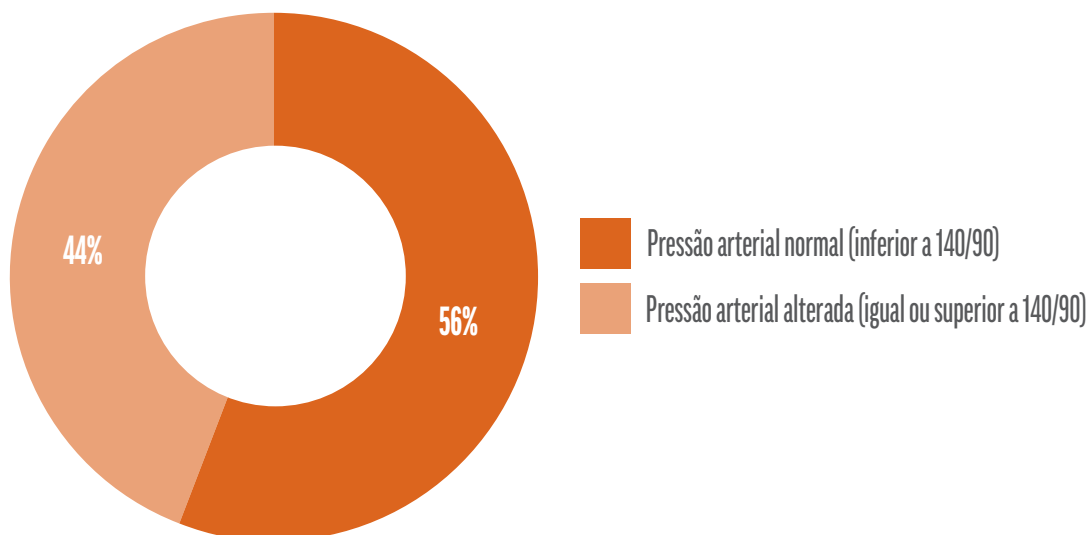
3.6.4. MEDIDAS DE PRESSÃO ARTERIAL: UMA EVIDÊNCIA PRECUPANTE

As medidas de pressão arterial desvelam um cenário que demanda atenção. A ocorrência de medidas de pressão arterial (PA) alterada foi de praticamente o dobro da esperada na população brasileira.

A pressão arterial dos motofretistas era aferida após um período de 15 a 30 minutos de permanência no local da Ação de Saúde, sentados e em ambiente fresco e calmo. De acordo com as “Diretrizes Brasileiras de Hipertensão Arterial”, Brazilian Guidelines of Hypertension, (Barroso, 2021), o parâmetro para se considerar medida alterada de pressão sistólica é maior que ou igual a 140 mm Hg e/ou pressão diastólica maior que ou igual a 90 mm Hg.

Dos 198 trabalhadores avaliados, 44% tinham pressão arterial alterada, ou seja, igual ou superior a 140 e/ou 90 mm Hg. Na população adulta brasileira, segundo as Diretrizes Brasileiras de Hipertensão Arterial, o esperado é 22,8%. **Entre as 20 mulheres participantes, 35% apresentaram medida de pressão arterial alterada. Já entre os 178 homens, foram 44,9%.** Na população brasileira masculina esperam-se 25,8% de hipertensos.

Gráfico 12. Pressão arterial dos motofretistas.

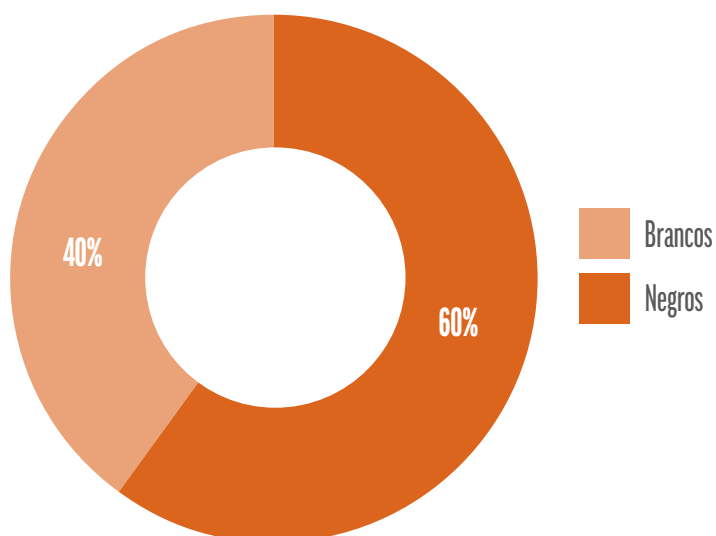


Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa Ação de Saúde para trabalhadores de entregas, jan-fev-2023

Entre os hipertensos da população brasileira as Diretrizes apontam que menos de 20% têm até 29 anos. Na pesquisa, 36% dos entrevistados nessa faixa etária tinham medidas alteradas. Já entre os indivíduos de até 49 anos são esperados menos de 25% de hipertensos e encontramos nessa faixa etária 55% (49) de medidas de PA alteradas. Ou seja, o perfil desses trabalhadores com PA alterada é mais jovem e em maior número do que o esperado na população brasileira em geral. Chega a ser mais do que o dobro do esperado, se considerarmos a faixa etária até 49 anos. A hipertensão arterial é morbidade esperada nas pessoas com mais de 50 ou 60 anos, mas parece tornar os trabalhadores submetidos a estresses variados e cotidianos, como os motofretistas, mais sujeitos a essa ocorrência e em idade mais precoce.

Com relação a raça/cor, dos trabalhadores com PA alterada 60% são negros e 40% brancos, mostrando maior acometimento dos negros.

Gráfico 13. Raça dos motofretistas com pressão alterada.



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa Ação de Saúde para trabalhadores de entregas, jan-fev-2023

Um dado chamou a atenção e era previsível. As medidas de pressão arterial alteradas, quando devidas a uma condição de estresse que prejudica o organismo e que se mantém ao longo do tempo, podem se caracterizar em dano permanente. Nessa pesquisa, as medidas de pressão arterial alteradas foram mais frequentes em trabalhadores há mais de quatro anos na atividade. A diferença foi estatisticamente significativa: entre os 89 motofretistas com medida de pressão arterial alterada, 59,6% trabalham há mais de quatro anos. Já dos motofretistas com medida de pressão arterial dentro da normalidade, 43,2% trabalham há mais de quatro anos na atividade.

Há diferentes formas de entender o achado de níveis elevados de pressão arterial entre os motofretistas avaliados. As principais dizem respeito ao papel do sono na regulação da hipertensão arterial (Bozer e outros, 2021) e à importância de hidratação adequada (Cecil 1990), além, evidentemente, do fator estresse.

- ▶ O aumento de catecolaminas, como adrenalina, por exemplo (um dos hormônios liberados em situação de estresse), é classicamente associado à hipertensão arterial (ver, por exemplo, Diretrizes Brasileiras de Hipertensão Arterial).
- ▶ Vários estudos têm demonstrado associação entre qualidade ruim do sono e hipertensão arterial. Um estudo de revisão sistemática da arquitetura do sono (Kancierska, 2023) encontrou associação significativa entre hipertensão arterial e qualidade ruim do sono.
- ▶ Hidratação adequada atua garantindo manutenção da irrigação renal constante, o que impede a vasoconstrição simpática ou secundária à ativação do sistema renina-angiotensi-

na-aldosterona. A vasoconstrição, se mantida, pode levar à hipertensão arterial (CECIL, 1990). Os motofretistas avaliados não têm hidratação adequada.

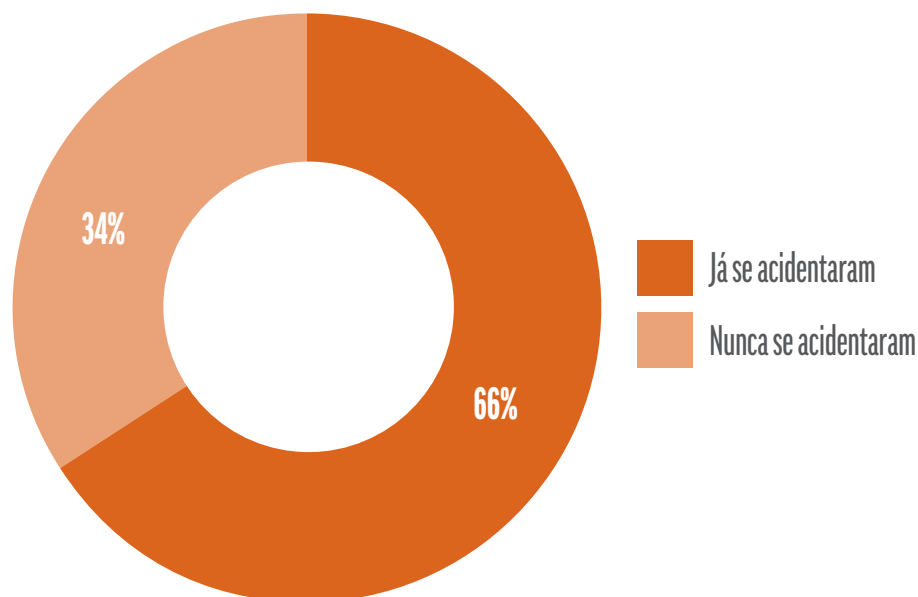
- ▶ Privação do sono tem sido associada a aumento de risco para hipertensão arterial (Gomes, 2023).

3.7. ACIDENTES: A BRUTALIDADE DO TRABALHO DESPROTEGIDO

Os índices de acidentes com os motofretistas evidenciam a brutalidade das suas condições de trabalho.

Os acidentes tornaram-se um elemento recorrente e informalmente normalizado do trabalho dos motofretistas. Quando perguntados sobre se já se acidentaram na atividade de entregas, dos 198 respondentes 65,7% disseram já ter se acidentado. A maioria já havia se acidentado mais de uma vez, com afastamentos do trabalho por longos períodos e sem proteção previdenciária. Dentre os 130 que se acidentaram, 85 responderam sobre tempo de afastamento das atividades e desses, 44% ficaram afastados até 30 dias; 34%, mais do que 30 dias até cinco meses; e 22 %, seis meses ou mais; 70% (139 de 199) disseram trabalhar com medo de se acidentar. A mesma pergunta foi feita aos trabalhadores de entregas na Ação de Saúde em 2021. Fica como hipótese que o índice de acidentes com motofretistas, historicamente alarmante, está aumentando. Isso é corroborado por dados como os apresentados no Boletim Epidemiológico, da Secretaria de Vigilância em Saúde e Ambiente, do Ministério da Saúde (Ministério da Saúde, 2023).

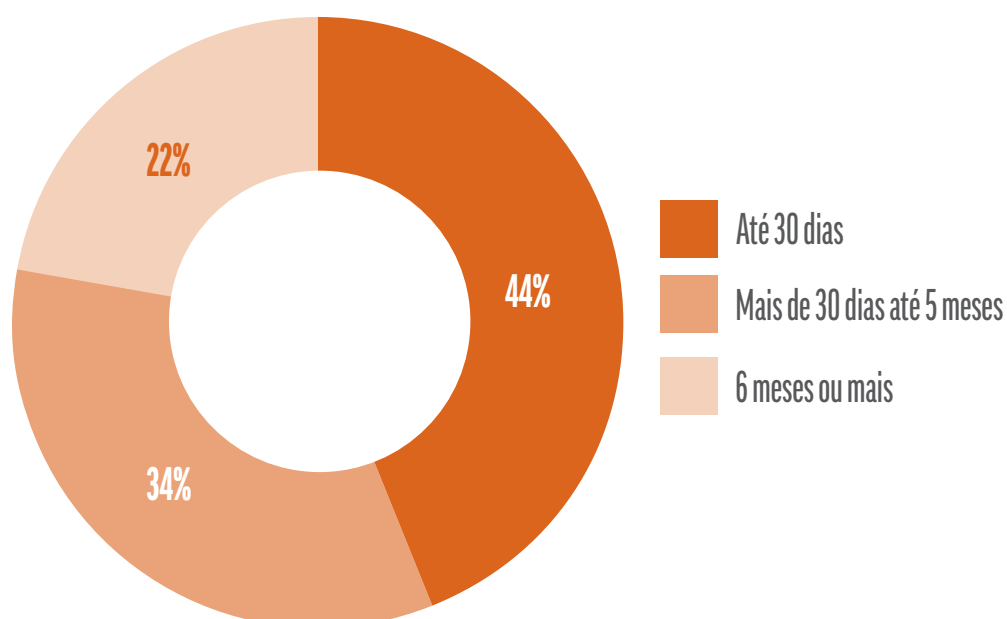
Gráfico 14: Trabalhadores que já se acidentaram na atividade de entregas



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa Ação de Saúde para trabalhadores de entregas, jan-fev-2023

É preciso recuperar os elementos que compõem a uberização, e territorializá-los nas vias urbanas e nas estradas. A falta de infraestrutura viária, a ausência de campanhas educativas, as escassas faixas para motociclistas, a lei de trânsito que permite que o motociclista transite entre os carros são elementos do triste panorama dos acidentes graves e fatais que envolvem motociclistas em geral, em especial trabalhadores de baixa qualificação e rendimento (Biavati e Martins, 2009). Não há dados precisos sobre os índices de participação dos motofretistas no total de acidentes com motocicletas no país. Mas os dados sobre o crescimento de acidentes envolvendo esses profissionais apontam para a relação entre as mudanças nas condições de trabalho e o aumento dos riscos e da insalubridade da profissão.

Gráfico 15. Tempo de afastamento por acidente, entre os trabalhadores que se afastaram por acidente.



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa Ação de Saúde para trabalhadores de entregas, jan-fev-2023

A condição de trabalho sob demanda, a extensão do tempo de trabalho, os métodos informais de intensificação do trabalho, a instabilidade e insegurança da condição uberizada, a ausência de infraestrutura mínima para descanso e hidratação dos motofretistas operam como vetores não apenas de degradação da saúde, mas também das lesões e mortes associadas ao tráfego urbano.

Dadas as condições de trabalho estressantes, a quantidade de trabalhadores já acidentados é uma ocorrência que compõe como um fecho esse cenário. Os acidentes, que muitos poderiam atribuir de forma individualizada à imprudência do motofretista, devem então ser compreendidos como um alto risco que tragicamente se tornou elemento comum e estrutural da profissão. Privação de sono, alimentação irregular, hidratação precária, condições climáticas extremas, episódios de níveis pressóricos alterados combinam-se de forma perversa com condições de trabalho cada vez mais degradadas e degradantes, e resultam hoje nesse cenário de mortos e feridos que não pode ser aceito nem normalizado.

3.8. OUTRAS OCORRÊNCIAS

Trata-se de um conjunto de trabalhadores jovens; portanto, não são esperadas morbidades já instaladas nessa fase da vida. No entanto, os problemas respiratórios apareceram com certa frequência. Foram 14 trabalhadores que se queixaram de apresentarem as seguintes morbidades: asma, bronquite, rinite ou sinusite. Essas ocorrências podem estar ligadas ao trabalho sob sol, chuva, vento, frio, ou seja, às condições climáticas, mas também à poluição ocorrendo em cada lugar. Seis trabalhadores referiram pedras nos rins, lembrando da dificuldade de hidratação ao longo dos dias. Sete se sabiam hipertensos e quatro, diabéticos; três se queixaram de sequelas de fraturas, três de

gastrite, além de insônia e tratamento de câncer, entre outras doenças.

Com relação à covid-19, disseram ter apresentado a doença 56 trabalhadores, ou 28%. Na Ação de Saúde, o teste diagnóstico para covid-19 era oferecido e todos o fizeram. Apenas um trabalhador testou positivo, evidenciando doença aguda. O maior acometimento desses trabalhadores por covid-19 se deu nos anos de 2020 e 2022. 95% dos trabalhadores se disseram vacinados, mas apenas 20 (10%) tomaram mais que duas doses e dois reforços, ou cinco doses. A maioria tomou apenas duas doses (48,7%), ou duas doses e um reforço (33,5%). Ou seja, 82,2% dos trabalhadores não tinham esquema vacinal adequado contra covid-19.

Um aspecto importante para os motofretistas em seu cotidiano de trabalho é sua vestimenta e os equipamentos de proteção em geral. Na atividade de entregas de motocicletas ou bicicletas, o trabalhador coloca o próprio corpo como carenagem complementar do veículo. Inicialmente, essa questão não foi objeto da pesquisa; entretanto, nas duas semanas de pesquisa de 2023, as considerações dos trabalhadores sobre as vestimentas eram muito frequentes e é relevante recuperá-las.

Os trabalhadores citaram o desconforto com os extremos de temperatura e com a chuva. Queixaram-se de as roupas com proteção ultravioleta ser muito caras para as incorporarem à vestimenta diária. As roupas para os dias de frio intenso também foram lembradas e as queixas respiratórias aparecem mais frequentemente. Os capacetes foram majoritariamente considerados imprescindíveis para proteção em acidentes. Mas, o grande desconforto e apreensão é com os dias de chuva. Além do perigo de acidentes devido à dirigibilidade afetada, as capas (macacões protetores

de chuva) são muito desconfortáveis e quentes. Os trabalhadores compram, eles mesmos, esses equipamentos de proteção e, em geral, adquirem os mais baratos e de pior qualidade. Esse é um tema a ser aprofundado numa pesquisa futura, por ser uma preocupação dos trabalhadores e um item que deve se conectar com os altos índices de acidentes.

4. DEGRADAÇÃO DA SAÚDE E ACIDENTES: TRAGÉDIAS COTIDIANAS E O FARDO PARA A SOCIEDADE E O ESTADO

Segundo o Boletim Epidemiológico da Secretaria de Vigilância em Saúde e Meio Ambiente, de abril de 2023, os acidentes de trânsito são um problema de saúde pública global e estão entre as dez principais causas de morte em países de baixa e média renda e estão entre as seis principais causas de anos de vida perdidos ajustados por incapacidade.

Segundo esse estudo, em 2020 os acidentes de trânsito levaram a mais de 190 mil internações nos hospitais do Sistema Único de Saúde (SUS) e hospitais conveniados. Dos vitimados, 61,6% eram motociclistas. Nesse período foram 32.716 óbitos por acidente de trânsito, dos quais 36,7% de motociclistas. O estudo também calculou os custos dos acidentes de trânsito para a sociedade e chegou ao valor de R\$50 bilhões no ano. A maior parte desse custo é referente à perda de produção das vítimas, seguido pelos custos hospitalares. O Boletim cita dados relativos aos motociclistas acidentados:

“Os motociclistas são envolvidos em lesões de trânsito com consequências mais graves. Além dos custos hospitalares, o maior valor estimado é referente à perda de produção das pessoas (41,2%), causando o empobrecimento das famílias e em caso de morte, os custos recaem sobre a previdência social.”

O estudo reconhece que boa parte dos acidentes envolve trabalhadores que se utilizam das motocicletas como ferramenta de trabalho nas entregas e devem ser considerados acidentes de trabalho típicos.

Entre os anos de 2011 e 2021 o número de óbitos de motociclistas se manteve constante: 11.485 em 2011 e 11.115 em 2021. Entretanto, a proporção de óbitos de motociclistas considerando o total dos óbitos por acidentes de trânsito, passou de 26,6 % em 2011 para 35,3% em 2021. Ou seja, diferentemente dos acidentes com vítimas fatais envolvendo outros modais e pedestres, os acidentes com motocicletas não declinam. Em termos de internações resultantes de acidentes, a taxa de internação na rede SUS e conveniada aumentou 55% no mesmo período. O custo estimado dessas internações foi de R\$167 milhões ao ano. Nesse período também cresce a participação dos motociclistas, as internações de motociclistas passaram de 50,6% em 2011 para 61% em 2021 (de 70.508 internações em 2011 para 115.709 em 2021) (Infosiga, s/d).

Olhando-se especificamente para o estado de São Paulo, a taxa de mortalidade relacionada a acidentes de trânsito envolvendo motocicletas é relativamente baixa, considerando-se o cenário nacional. Entretanto, a taxa de internação por acidentes figura entre as mais altas do país, ou seja, o estado está entre os que têm os mais altos índices de internação e ocupação de leitos hospitalares decorrentes de acidentes de trânsito.

A despeito de não figurar entre as mais altas do país, os dados referentes ao estado de São Paulo são brutais e evidenciam o crescimento dos acidentes fatais envolvendo motociclistas, na contramão da evolução de acidentes com outros veículos. Segundo dados do Infosiga, os acidentes fatais em que o veículo da vítima era automóvel vêm declinando: em 2015 foram 1.577 acidentes

fatais em que o veículo da vítima era automóvel, em 2023 foram 1.239. Já os óbitos em que o veículo da vítima era motocicleta estão aumentando: passaram de 1.864 em 2015 para 2.265 em 2023. Nesse período, 17.672 motociclistas morreram em acidentes de trânsito no estado de São Paulo. Vale ressaltar que mais da metade das vítimas, 53,46%, faleceram em hospital (Infosiga, s/d).

As informações coletadas nestes anos de trabalho, pesquisa e observação dos trabalhadores de entregas mostram que se encontram desprotegidos de direitos trabalhistas e sujeitos a condições degradantes de trabalho e ao mesmo tempo desempenham uma atividade tão necessária para a sociedade, como ficou muito evidente durante a pandemia de covid-19. Possibilitaram que boa parte de outros trabalhadores e da população em geral pudessem permanecer em casa, em afastamento social, protegidos da covid-19, enquanto eles se arriscavam circulando pelas cidades, ajudando as pessoas a sobreviverem.

É preciso compreender os riscos existentes nesse tipo de atividade e criar parâmetros que protejam as vidas, e não que as vulnerabilize.

Esta pesquisa sobre condições de saúde dos trabalhadores de entrega se junta a diversas outras que foram desenhando o panorama dramático de vida e trabalho desses cidadãos. Estão submetidos a longas jornadas diárias, insuficientemente alimentados e sem acesso à hidratação necessária; a maioria trabalha de seis a sete dias por semana, sem descanso, sem horas suficientes de sono; sob condições climáticas progressivamente mais extremas, enfrentam não só o calor, mas chuvas que tornam a atividade ainda mais perigosa.

Os dados que encontramos nas duas pesquisas empreendidas mostram a grande vulnerabilidade

em que se encontram, mas também outra realidade alarmante. Hoje nos grandes centros urbanos não há serviço de emergência do Sistema Único de Saúde (SUS) que não se ocupe dos trabalhadores de entregas acidentados. Muitos Centros de Traumas dos hospitais públicos têm dificuldade em dar atendimento cirúrgico de rotina a pacientes ortopédicos ou neurológicos, por terem seus leitos ocupados com acidentes de trânsito, frequentemente de motofretistas que estavam em período de trabalho. Ou seja, com relação aos acidentes relatados pelos entrevistados na Ação de Saúde, provavelmente em sua grande maioria foram atendidos em serviços de emergência do SUS.

No Anexo é apresentada a narrativa de três trabalhadores que vieram para a Ação de Saúde e contaram situações de muita gravidade em que se acidentaram trabalhando; algumas reverberam até hoje na saúde deles e mostram o esmero do atendimento em serviços do SUS, que deu seu melhor para não perdê-los. Esse trabalho de alto risco e insalubridade, despido de proteções sociais e limites regulatórios, joga a conta dos acidentes e adoecimentos para a sociedade brasileira, através do SUS, e sobretudo para as famílias, já em situação de vulnerabilidade. São famílias que passam dificuldades em diversos âmbitos ante um acidente de trabalho que atualmente não é reconhecido como tal. A perda inesperada da fonte de renda, que pode ser a principal renda familiar, a perda da moto – seja pelas avarias seja pela impossibilidade de o trabalhador seguir arcando com seu financiamento – são apenas alguns dos graves elementos enfrentados pela família enquanto seu parente, quando sobrevive, se recupera, muitas vezes com poucas condições para superar as lesões. Soma-se à questão física o sofrimento mental que passam por verem, quando acidentados, a condição de carência de suas famílias, obrigando o retorno ao trabalho ainda

precoce, sem condições clínicas, como nos casos concretos relatados no Anexo.

Fica evidente que a conta de uma atividade lucrativa, que hoje garante a atuação nacional e internacional e o oligopólio de algumas empresas, tem ficado com os trabalhadores e com a sociedade brasileira.

Uma preocupação que se coloca hoje para o futuro: a deterioração da saúde dos motofretistas a longo prazo. Como foi apresentado aqui, esses trabalhadores, em sua maioria hoje com menos de 40 anos de idade, estão submetidos a cargas longas de trabalho diário, sob condições precárias de alimentação e ingestão de líquidos, sem descanso semanal, com privação de sono, pressão arterial alterada, enfrentando altos índices de acidente. Assim, a ocorrência de doenças crônicas em decorrência do estresse orgânico que sofrem pode, em breve, emergir nos serviços de atenção primária do SUS. Será mais uma responsabilidade para os profissionais de saúde, com custos para os trabalhadores adoecidos, suas famílias e a sociedade em geral. Ainda, trata-se do encurtamento do tempo de trabalho produtivo a ser desempenhado no futuro. Em outras palavras, como estará no futuro a saúde, em suas múltiplas dimensões, desses jovens trabalhadores?

'Cargas de trabalho' constitui um conceito que pode ajudar a compreender a multiplicidade de

agressões sofridas (e nem sempre percebidas) pelos motofretistas. Esse conceito parte do modelo de determinação social da doença (incluindo aqui os acidentes, que de fato não são 'acidentes', mas situações claramente previsíveis), no qual se consideram aspectos da historicidade individual e coletiva. Os sujeitos (trabalhadores, motofretistas) não fazem parte de um grupo homogêneo. Estão submetidos, entretanto, aos mesmos elementos que consomem sua força de trabalho, por meio de exigências psicobiológicas que geram desgaste e deterioram tanto a estrutura de 'soma' (corpo) quanto estruturas mentais, subjetivas. Há cargas físicas (ruídos, radiação, vibrações), cargas químicas (sobretudo os agentes policíclicos aromáticos – poluição), cargas mecânicas (motos, carros, ônibus), cargas fisiológicas (sede, fome, distúrbio de sono) e cargas psíquicas, que podem ser resumidas como estresse. Essas cargas agem todas juntas ao mesmo tempo sobre o corpo e a psique de cada trabalhador, que não conta com qualquer forma de proteção social no trabalho. Têm a proteção social (e de saúde) de cidadãos, o SUS e o SUAS (Sistema Único de Assistência Social).

Assim, ao perderem temporariamente, parcialmente, ou total e permanentemente sua capacidade de trabalho, poderão contar com a assistência dos serviços públicos, que indiretamente estarão se responsabilizando pelas consequências de uma atividade explorada por estabelecimentos particulares, que transferem ao poder público todo o resultado da exploração desse trabalho.

5. RECOMENDAÇÕES

5.1. REGULAR, RECONHECER A SUBORDINAÇÃO, PROTEGER

Atualmente, algumas empresas oligopolizam o setor de entregas por motocicletas (e bicicletas). Elas controlam o trabalho de centenas de milhares de trabalhadores, que vivem como trabalhadores informais e subordinados. Como demonstrado, essa oligopolização corre junto com a degradação das condições laborais, rebaixamento do valor da hora de trabalho e extensão do tempo de trabalho. Ainda, as novas formas de organização do trabalho assentam-se numa profunda transferência de riscos e custos para os trabalhadores e trabalhadoras, com repercussões no setor público em múltiplos aspectos, dentre eles a saúde e a previdência.

As empresas subordinam não só os entregadores mas também estabelecimentos e companhias de entrega, utilizando a infraestrutura urbana, sem terem responsabilidade jurídica/social sobre essa atividade. A forma como organizam e gerenciam o trabalho se materializa na vida cotidiana dos trabalhadores e numa crescente gama de consumidores, num serviço que se torna cada vez mais acessível por estar assentado em condições de trabalho rebaixadas e desprotegidas. A degradação também se materializa no cotidiano das cidades, nos conflitos e tensões encenados nas vias urbanas, nos acidentes envolvendo motocicletas com mortos e feridos, na figura diária dos ciclistas negros que pedalam e se acidentam em vias que não foram concebidas para eles, na cena de trabalhadores dormindo pelas praças à espera do próximo chamado.

As formas de gestão e controle do trabalho estão em permanente mudança, embasadas por novas tecnologias, modos de regulação do trabalho e estruturação dos mercados de trabalho. **As regulações do trabalho devem acompanhar essas mudanças, no sentido de vedar o retrocesso social ao invés de liberalizá-lo.** Qualquer regulação que vise acompanhar as transformações tecnológicas e novas formas de organização do trabalho deve tomar a CLT como patamar mínimo, a qual pode se atualizar frente às novas formas de controle do trabalho, mas no sentido de proteger o trabalhador e não, de legalizar o aprofundamento da exploração do trabalho. Também é preciso enfrentar as transformações legais e deletérias trazidas pela Reforma Trabalhista: em especial, vedar o enquadramento dos trabalhadores uberizados no regime de trabalho intermitente. Essa vedação impede a expansão legalizada da condição de trabalho sob demanda. O Estado deve proteger seus cidadãos.

A questão da regulação coloca em jogo não só a atuação das empresas, mas o papel do Estado no reconhecimento da humanidade e dignidade dos cidadãos. A banalidade da degradação da saúde e da vida desses trabalhadores hoje deve ser compreendida no bojo das violências e violações que persistentemente tecem de forma direta e indireta a história do Estado brasileiro, em especial as raciais. O não reconhecimento da subordinação desses trabalhadores, em sua maioria negros, integra os modos de produção e reprodução das abissais desigualdades e injustiças sociais que estruturam a sociedade brasileira. Reconhecer a subordinação, regular e proteger a vida dos

trabalhadores e trabalhadoras é atuar pela redução dessas desigualdades, é garantir a integridade dos cidadãos, é estabelecer instrumentos legais que retirem trabalhadores, em especial trabalhadores negros, da condição de subcidadãos.

O trabalho sob demanda, o gerenciamento algorítmico do trabalho, a regência obscura e não negociável das regras do processo de trabalho são elementos que não deixam dúvidas de que os entregadores por aplicativo não são autônomos, mas trabalhadores que estão subordinados a essas empresas. Ao não reconhecer a subordinação, o Estado, seja na esfera judiciária, seja na esfera legislativa, atua como ente ativo e solidário na promoção dos processos de degradação das condições de trabalho, adoecimento e morte dos motofretistas. Ademais, os elementos que estruturam essa forma de organização e controle do trabalho já estão espalhados por outras atividades econômicas, e se tem constatado que aqueles em condição de maior vulnerabilidade social são os primeiros e os mais profundamente atingidos por ela. **Portanto, não se trata apenas de regularizar a atividade dos motofretistas por aplicativo, mas de regular os processos de uberização como um todo, de frear seus mecanismos deletérios.**

5.2. RECUSAR A REDUÇÃO DE TRABALHADORES A TRABALHADORES SOB DEMANDA

A condição de trabalho sob demanda fere as conquistas históricas voltadas à dignidade do trabalhador. Viver como um trabalhador sob demanda significa não ter qualquer garantia mínima sobre remuneração diária, semanal e mensal nem sobre a duração e distribuição da jornada de trabalho; é perder o direito à organização social do tempo

de trabalho e do tempo de descanso; é perder a segurança e garantias de acesso aos patamares mínimos de sobrevivência digna. A figura jurídica do trabalho intermitente, implementada pela Lei 13.467/2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, foi o primeiro passo na legalização e implementação da condição sob demanda no escopo do trabalho formal. No trabalho uberizado essa condição vem se aprofundando. Trabalhadores vivem disponíveis ao trabalho, sem ter qualquer garantia sobre como e quando serão utilizados. São reduzidos a pura força de trabalho, enfrentando a desresponsabilização das empresas e do Estado na garantia de sua reprodução social como seres humanos. São recrutados por meios automatizados, pautados por regras obscuras. O valor de seu trabalho varia de modo imprevisível e não acordado. São incentivados a arcar com e intensificar os riscos associados ao trabalho, por meio de bonificações, entre outros instrumentos que promovem o engajamento do trabalhador em situações de maior risco – como em períodos de chuva, no caso dos motofretistas.

Toda e qualquer forma de legalização do trabalho sob demanda deve ser vedada. Regulações sobre remuneração, jornada de trabalho, saúde e segurança, acesso ao sistema previdenciário e à seguridade social não devem ser associados à produtividade do trabalhador, mas à sua dignidade e integridade como ser humano.

É preciso, portanto, recusar qualquer forma de regulação que faça distinção entre tempo produtivo e tempo não produtivo dentro da jornada de trabalho. Estando disponível para a empresa, cabe a esta arcar com os custos e ônus dos tempos não produtivos de trabalho que compõem a jornada laboral. A uberização tem atualmente em seu cerne a transferência de todo o ônus do tempo não produtivo para o próprio trabalhador.

Na mesma esteira, não basta limitar as horas diárias de trabalho como modo de vedar as longas jornadas. É preciso garantir a remuneração necessária e digna correspondente ao tempo total que compõe a jornada de trabalho. Os patamares mínimos de remuneração devem ser definidos junto às organizações coletivas de motofretistas e entregadores de bicicleta.

5.3. AUTOGERENCIAMENTO SUBORDINADO: UM NOVO DESAFIO PARA O DIREITO DO TRABALHO

As novas formas de organização do trabalho trazem dilemas ao direito do trabalho, na medida em que elementos chave que estruturavam o reconhecimento da subordinação vêm sendo reconfigurados. Exigências contratuais relacionadas a assiduidade, exclusividade, regras acordadas sobre duração e distribuição da jornada de trabalho embasaram o reconhecimento de vínculo de emprego ao longo do século XX. Entretanto, novos modos de organização do trabalho se espalharam e se fortaleceram, centrados na informalização das regras que regem a relação de trabalho. É preciso compreender que: 1) ausência de definição contratual sobre a jornada de trabalho; 2) ausência de exigência formal de assiduidade do trabalhador; 3) ausência de exigência formal sobre exclusividade, entre outros elementos contemporâneos, não significam ausência de subordinação ou controle do trabalho. Pelo contrário, **o que o viver dos uberizados evidencia é que a ausência de regras formais e contratualizadas aprofunda os mecanismos de subordinação e controle.** A falta de garantias e determinações legais sobre tempo e remuneração do trabalho deixa o trabalhador à mercê de determinações arbitrárias e obscuras praticadas pelas empresas. Ao mesmo tempo que não estabelecem quanto o trabalhador irá traba-

lhar por dia e com qual remuneração, as empresas determinam de forma não negociável e obscura o valor do trabalho, a distribuição do trabalho, as penalidades e mecanismos não acordados de aumento da produtividade. Todos esses elementos são praticados em um contexto de oligopolização que impossibilita ao trabalhador ter opções de recusa e outras oportunidades, assim como estabelecer instrumentos de resistência frente à degradação de suas condições de trabalho.

O que está em jogo na uberização não é o estabelecimento de uma relação de empresas que medeiam o trabalho de multidões gigantescas de trabalhadores autônomos. O que está em jogo na uberização é a transferência de riscos, custos e parte do gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador. Esse gerenciamento está distante de qualquer noção legal de autonomia. Trata-se de um autogerenciamento subordinado (Abílio, 2019), subordinado a regras, determinações e mecanismos de controle obscuros e centralizados. Quanto mais obscuros e instáveis, mais transferem custos e riscos para os trabalhadores, mais provêm a extensão do tempo de trabalho e sua intensificação. Trabalhadores prezam a possibilidade de gerir a organização de seu próprio tempo de trabalho. Entretanto, isso não os torna trabalhadores não subordinados. É preciso ainda destacar que a gestão do próprio tempo tem sido feita como modo de extensão do tempo de trabalho. **Que cenário enfrentamos quando se normalizam e se legalizam jornadas de 60 horas ou mais de trabalho em nome de uma suposta autonomia?**

No caso dos motofretistas, trabalhadores realizam entregas para mais de uma empresa-aplicativo não porque são autônomos, mas porque dependem dessa atividade para sobreviver e não têm qualquer garantia mínima sobre como elas distribuem e remuneram seu trabalho. Como meio

de sobrevivência, estendem o tempo de trabalho e adotam/criam estratégias cotidianas para se manter em meio a tanta instabilidade, incerteza e insegurança. Cabe ao Estado reconhecer esses novos modos de subordinação, ao invés de transmutá-los numa falsa definição de autonomia. Além disso, a transferência de custos e riscos ao trabalhador também é transferência de riscos e custos para a sociedade. Quando os riscos se materializam em desastres pessoais, em acidentes, fica para a sociedade o ônus de cuidar do trabalhador e reabilitá-lo – isso quando não o perdemos e vemos amplificada a tragédia de famílias e comunidades. Ao Estado, de qualquer forma, tem restado o ônus da atividade uberizada.

5.4. O GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO DO TRABALHO: DESAFIOS PARA ALÉM DA TRANSPARÊNCIA

Para o lado dos trabalhadores, o gerenciamento do trabalho é permeado pela aleatoriedade e imprevisibilidade; para o lado das empresas, trata-se de um gigantesco processo de dataficação de uma enormidade de elementos da vida social. Em outras palavras, as novas tecnológicas possibilitam transformar em dados administráveis uma enorme gama de elementos que compõem o processo de trabalho (Zuboff, 2018; Van Djick, 2018; Mejias e Couldry, 2019). Esses dados são hoje mapeáveis e administráveis de modo sobre-humano, mas seus usos e gerenciamento são humanamente definidos.

Requerer apenas transparência por parte das empresas não é suficiente para a promoção de condições dignas e justas de trabalho. O exemplo claro disso é o “bloqueio branco”, quando empresas não punem formalmente o trabalhador, mas deixam de enviar-lhe corridas, por motivos obscu-

ros e indecifráveis. As possibilidades trazidas pelo gerenciamento algorítmico são altamente adaptáveis e reconfiguráveis. Enquanto o trabalhador se mantiver na condição sob demanda, sendo remunerado apenas pela entrega efetivamente realizada, não haverá garantia de condições dignas e reguladas sobre jornada de trabalho e remuneração.

5.5. COGESTÃO OU GESTÃO PARTICIPATIVA

No gerenciamento atual das atividades dos motofretistas, pouco ou nada se apresenta como cogestão das atividades. A cogestão é ferramenta importante para gerir processos que contam com diferentes partes implicadas, participantes com diferentes interesses. A cogestão é instrumento importante para que diferentes atores obtenham resultados melhores, mais bem distribuídos em suas vantagens, entre o setor privado, os trabalhadores – hoje em grande desvantagem –, assim como o Estado, que cuida do trabalhador quando se incapacita ou morre. Deve-se incluir nessa arena também os usuários dos serviços dos motofretistas, que desejam relações justas no mundo do trabalho. Neste caso, entendem-se como usuários os pequenos empresários que demandam as entregas dos produtos de seus estabelecimentos, assim como a população em geral que consome esses produtos e serviços.

Um exemplo de cogestão consiste no Sistema Único de Saúde – SUS, que desenvolve atividade complexa e com muitos setores e atores implicados em suas ações. O programa HumanizaSUS tem em suas diretrizes e propõe um modo de operar o sistema de saúde a partir da gestão participativa ou cogestão, que tem como princípio norteador o valor que cada cidadão tem para a gestão do sistema e chama todos para participarem. Considera-se que um SUS Humanizado

reconhece cada um como cidadão de direitos e implicado com a produção de saúde, com seu espaço reconhecido na gestão do sistema em suas esferas nacional, estadual, municipal, ganhando capilaridade nas localidades mais próximas de onde a população vive (Ministério da Saúde, 2010; Ministério da Saúde, 2013).

O SUS construiu novos arranjos e instrumentos de gestão, que ampliaram sua capacidade de gestão, servindo, inclusive, de referência para a organização de outras políticas públicas no Brasil. A Política Nacional de Humanização do SUS estimula a comunicação entre gestores, trabalhadores e usuários na inclusão de diferentes interesses nos processos de gestão do sistema. **A cogestão ou gestão participativa se realiza através da inclusão dos participantes nos processos de análise e decisão de uma atividade, podendo assim traduzir melhor a realidade das demandas para a gestão.**

No caso da atividade dos trabalhadores motofretistas, essa inovação caminhará para uma atividade de gestão inclusiva e mais justa nas relações entre empresários, trabalhadores, Estado e usuários. No mínimo, levará a pensar mais amplamente os melhores caminhos para uma atividade tão desigual na distribuição das riquezas que produz.

6. REFERÊNCIAS

- AAYUSHI, S.; XIN, Y. Sleep Duration and Executive Function in Adults. *Current Neurology and Neuroscience Reports*, 2023.
- ABÍLIO, L. Empreendedorismo, autogerenciamento subordinado ou viração? Uberização e o trabalhador just-in-time na periferia. *Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar*, v. 11, n. 3, set. - dez. 2021, pp. 933-955
- ABÍLIO, L. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Revista Estudos Avançados – IEA – USP*, v.34, n. 98, p.111-126, 2020
- ABÍLIO, L. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Revista Psicoperspectivas: individuo y sociedad*, v. 18, n. 3, p.1-11, 2019.
- ABÍLIO, L. Uberização: subsunção real da viração. *Passapalavra*, 19 fev. 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>
- ABÍLIO, L.; ALMEIDA, P.; AMORIM, H.; CARDOSO, A.; FONSECA, V.; KALIL, R.; MACHADO, S. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, v.03, p.1-21, 2020.
- ALIANÇA BIKE. Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo. São Paulo: Aliança Bike, 2019.
- ANJOS, R. Uberização do trabalho: o caso dos motoristas Uber. Dissertação de Mestrado em Desenvolvimento Econômico. Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, 2022.
- ARMSTRONG, L.; GANIO, M.; CASA, D. Mild dehydration affects mood in healthy young women. *Journal of Nutrition*. N.142, p.382-8, 2012.
- ASSEMBLEIA GERAL DA ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos (217 [III] A), Paris, 1948.
- BAKER, L.; CONROY, D.; KENNEY, W. Dehydration impairs vigilance-related attention in male basketball players. *Medicine & Science in Sports Exercise*. n. 39, p. 976-983, 2007.
- BAKER, L.; DOUGHERTY, K.; CHOW, M.; KENNEY, W. Progressive dehydration causes a progressive decline in basketball skill performance. *Medicine & Science in Sports Exercise*. N.39, vol. 7, p.1114-23, 2007.

BAPTISTELLA, C. Pra quem tem fome: vigilância e controle algorítmicos no processo de trabalho de um aplicativo de entrega em Curitiba. 2021. Dissertação (Mestrado em Tecnologia e Sociedade). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2021. Curitiba, UTFPR.

BARREIRA, T. Aspectos psicossociais do trabalho para a saúde do trabalhador em empresas plataforma. *Revista Ciências do Trabalho Dieese*, n. 20, 2021

BARROSO, W.; RODRIGUES, C.; BORTOLOTTI L.; MOTA-GOMES, M.; BRANDÃO, A.; FEITOSA, A. Diretrizes Brasileiras de Hipertensão Arterial – 2020. *Arquivos Brasileiros de Cardiologia*. N. 116, vol.03, p.516-658, 2021.

BERG, J. Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. *Comparative labor law and policy journal*, 2016

BIAVATI E; MARTINS, H. Mortos e feridos sobre duas rodas: Estudo sobre a acidentalidade e o motociclista em São Paulo. São Paulo, CET, 2009

BOLETIM SAÚDE DA POPULAÇÃO NEGRA, Secretaria Municipal de Saúde, Campinas, 2023.

BOLSIUS, Y. The role of clock genes in sleep, stress and memory. *Biochemical Pharmacology*, n. 191, 2021

BRAZ, M. Heteromação e microtrabalho no Brasil. *Sociologias*, v. 23, n.57, Maio-Agosto, 2021.

CARDOSO, A.; PEREIRA, M. A plataformização do trabalho no Brasil e o subsetor dos cuidados: uma revisão de achados bibliográficos. Coleção Documentos de Trabalho, Redes “Who cares? Rebuilding care in a post pandemic world” e “Cuidados, direitos e desigualdades”, São Paulo : Centro Brasileiro de Análise e Planejamento Cebrap, n. 1, p. 1-88, 2023.

CARELLI, R. CASAGRANDE, C. OITAVEN, J. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

CARELLI, R.; BITTENCOURT, A. Ninjas fazem bico? Um estudo de Plataforma de crowdsourcing no Brasil. *REI-Revista Estudos Institucionais*, v.06, n.03, p.1289-1309, 2020.

CHEUVRONT, S.; KENEFICK, R. Dehydration: physiology, assessment, and performance effects. *Comprehensive Physiology*. n.4, p.257-85, 2014.

CIAN, C.; BARRAUD, P.; MELIN, B.; RAPHEL, C. Effects of fluid ingestion on cognitive function after heat stress or exercise-induced dehydration. *International Journal of Psychophysiology*. N. 42, p. 243-251, 2001.

COELHO-LIMA, F.; KEPLER, I. L. S. ; LEOCADIO, L. A. S. ; BEZERRA, I. P. L. ; BARBOSA, S. S. C. ; FRANCA, L. M. P. ; PAES, M. L. . A ideologia do trabalho e o autogerenciamento subordinado nas empresas-plataforma de entrega de mercadoria. *Revista Brasileira de Sociologia*, v. 11, p. 151-176, 2023.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the just-in-time workforce: on-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'. *Conditions of Work and Employment Series No. 71*. Genebra: International Labour Organization (ILO), 2016.

ENGELL, D.; MALLER, O.; SAWKA, M.; FRANCESCONI, R.; DROLET, L.; YOUNG, A. Thirst and fluid intake following graded hypohydration levels in humans. *Physiology & Behavior*. n. 40, p.229-36, 1987.

EYSENCK, M.; CALVO, M. Anxiety and performance: The processing efficiency theory. *Cognition and Emotion*. N. 6, p.409-434, 1992.

FERNANDES, R. M. F. O sono normal. Simpósio: DISTÚRBIOS RESPIRATÓRIOS DO SONO. Medicina, Ribeirão Preto, 2006

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo. *Contracampo*, v.39, n. 01, 2020.

FUNDACENTRO e UFBA. Levantamento sobre o Trabalho de Entregadores e Motoristas das autointituladas "plataformas digitais". Relatório de Pesquisa Número 2 - Volume I. Projeto Caminhos do Trabalho. Fundacentro e Universidade Federal da Bahia, 2023.

GANIO, M.; ARMSTRONG, L.; CASA, D. Mild dehydration impairs cognitive performance and mood of men. *British Journal of Nutrition*. N.106, p.1535-43, 2011.

GIBB, L. A tendência de despadronização da jornada de trabalho: configuração no Brasil e impacto nas mulheres. 2017. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico). Universidade Estadual de Campinas, Campinas, São Paulo, 2017

GOPINATHAN, P.; PICHAN, G.; SHARMA, V. Role of dehydration in heat stress-induced variations in mental performance. *Archives of Environmental Health*. N. 43, p.15-17, 1988.

GRANDJEAN, A.; GRANDJEAN, N. Dehydration and cognitive performance. *Journal of American College of Nutrition*. N. 26, 5 Suppl, p. 549S-554S, 2007.

GREGO, F.; VALLIER, J.; COLLARDEAU, M.; ROUSSEU, C.; CREMIEUX J.; RISSWALTER, J. Influence of exercise duration and hydration status on cognitive function during prolonged cycling exercise. *International Journal of Sports Medicine*.n. 26, p.27-33, 2005.

- GROHMANN, R., AQUINO, M. C., RODRIGUES, A., MATOS, É., GOVARI, C., & AMARAL, A. Plataformas de fazendas de cliques: condições de trabalho, materialidades e formas de organização. *Galáxia*, 47, 2022.
- GULLANS S.; VERBALIS, J. Control of brain volume during hyperosmolar and hypoosmolar conditions. *Annual Review of Medicine*. n.44, p.289-301, 1993.
- HYEWON, Y.; JOOYOUNG, L.; SEHYUN, J.; SOMI, L.; YUNJEE, H.; JICHUL, K.; SEOG, J. K. Sleep disturbances, depressive symptoms, and cognitive efficiency as determinants of mistakes at work in shift and non-shift Workers. *Front Public Health*. 2022.
- IBGE. Censo Demográfico, 2022. <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6893#/n6/3509502/v/allxp/p/all/c125/2932/c58/95253/c86/all/l/v.p+c125+c58,t+c86/resultado>
- INFOSIGA. Painel de resultados. São Paulo: Governo do Estado de São Paulo. S/d. Disponível em: http://painelderresultados.infosiga.sp.gov.br/dados.web/ViewPage.do?name=acidentes_naofatais&contextId=8a80809939587c0901395881fc2b0004
- KENEFICK, R.; SAWKA, M. Hydration at the work site. *Journal of American College of Nutrition*. n. 26, vol.5, p. 597S-603S, 2007.
- LABMOB. Relatório técnico: Ciclogística Brasil. São Paulo: Aliança Bike/Labmob/ Instituto Clima e Sociedade, 2020.
- LAURELL, A.; NORIEGA, M. *Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário*. São Paulo; Hucitec; 1989.
- LIBERATO, V.; GOMES, A.; OLIVEIRA, J.; NOGUEIRA, L. Fatores para uso de mochilas ou baús na entrega de refeições por motociclistas. São Paulo, Fundacentro, 2024.
- LIEBERMAN, H. Hydration and cognition: A critical review and recommendations for future research. *Journal of American College of Nutrition*. N.26, 5Suppl, p. 555S-561S, 2007.
- LINDSETH, P.; LINDSETH, G.; PETROS, T.; JENSEN, W.; CASPERS, J. Effects of hydration on cognitive function of pilots. *Military Medicine*. n.178, vol. 7, p.792-8, 2013.
- MACHADO, S.; ZANONI, A (orgs.). *O trabalho controlado por plataformas no Brasil: dimensões, perfis e direitos*. Curitiba: UFPR - Clínica de Direito do trabalho, 2022.
- MASENTO, N.; GOLIGHTLY, M.; FIELD D.; BUTLER L.; VAN REEKUM, C. Effects of hydration status on cognitive performance and mood. *British Journal of Nutrition*. n.111, p.1841-52, 2014.

MCMORRIS T.; SWAIN, J.; SMITH, M.; CORBETT, J.; DELVES, S.; SALE, C.; HARRIS R.; POTTER, J. Heat stress, plasma concentrations of adrenaline, noradrenaline, 5-hydroxytryptamine and cortisol, mood state and cognitive performance. *International Journal of Psychophysiology*. n. 61, p. 204-215, 2006.

MEJIAS, U.; COULDRY, N. Datafication. *Internet policy review*, v.08, n.04, p.1-10, 2019.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Área Temática da Humanização na Biblioteca Virtual em Saúde. 2013.

Disponível em: www.saude.gov.br/bvs/humanizacao

https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_humanizacao_pnh_folheto.pdf

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Boletim Epidemiológico da Secretaria de Vigilância em Saúde e Meio Ambiente: Cenário brasileiro das lesões de motociclistas no trânsito de 2011 a 2021. Vol. 54/6, Abril de 2023.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria de Atenção à Saúde. Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização. HumanizaSUS: Documento base para gestores e trabalhadores do SUS. Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização, 4. ed., Brasília : Editora do Ministério da Saúde, 2010. https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/humanizausus_documento_gestores_trabalhadores_sus.pdf

MODA, F. Trabalho por aplicativo e uberização: as condições de trabalho dos motoristas da Uber. 2020. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Universidade Federal de São Paulo, Guarulhos, SP, 2020.

MODESTO, B. Eu trabalho no meu tempo livre – Lazer e cotidiano sob a uberização – quando o trabalho toma conta da vida. Tese de Doutorado, Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, 2023.

MORESCHI, B.; PEREIRA, G.; COZMAN, F.. The Brazilian workers in Amazon Mechanical Turk: dreams and realities of ghost workers. *Contracampo*, v. 39, n. 1, 2020.

NOWAK, J.; SANTANA, M. Social Media and Collective Action in Brazil: The Experience of Truck Drivers and Delivery Workers. *Socialism and Democracy*, 36:1-2, 116-136, 2022.

NUCCIO, R.; BARNES, K.; CARTER, J.; BAKER, L. Fluid balance in team sport athletes and the effect of hypohydration on cognitive, technical, and physical performance. *Sports Med*. N. 47, vol. 10, p. 1951-82, 2017.

OLIVEIRA, R.; FESTI, R. Entregadores de aplicativo no Brasil: entre a subordinação e a 'autonomia'. *Contemporânea*, UFSCar, v.13, n.1, p.55-80, 2023.

ROSENBLAT, A. *Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work*. Oakland: University of California Press, 2018.

ROSENBLAT, A.; STARK, L. Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, v. 10, p. 3758-3784, 2016. Disponível em: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892>

SAVOIE F.; KENEFICK R.; ELY B.; CHEUVRONT S.; GOULET, E. Effect of hypohydration on muscle endurance, strength, anaerobic power and capacity and vertical jumping ability: a meta-analysis. *Sports Medicine*. n.45, vol. 8, p.1207-27, 2015.

SAWKA MN, BURKE LM, EICHNER ER, MAUGHAN RJ, MONTAIN SJ, STACHENFELD NS. American College of Sports Medicine position stand. Exercise and fluid replacement. *Medicine & Science in Sports & Exercise*. n. 39, p. 377-90, 2007.

SHARMA V; SRIDHARAN K; PICHAN G.; PANWAR, M. Influence of heat-stress induced dehydration on mental functions. *Ergonomics*. N.29, vol. 6, p.791-9, 1986.

SINDIMOTO e SEDERSP. Convenção coletiva 2010/2011, motociclistas. São Paulo: Sindimoto e Sedersp, 2010. Disponível em: <https://sindimotosp.com.br/PDFemgeral/CC%20Sedersp%202010-2011.pdf>

SOUZA, M. Classes médias e uberização: a precarização do trabalho de advogados em plataformas digitais. Campinas, Anais da Anpocs, 2023.

SZINNAI, G.; SCHACHINGER H.; ARNAUD M.; LINDER L.; KELLER U. Effect of water deprivation on cognitive-motor performance in healthy men and women. *American Journal of Physiology-Regulatory, Integrative and Comparative Physiology*. n. 289, R275-R280, 2005.

TOMPOROWSKI, P., BEASMAN K., GANIO M., CURETON K. Effects of dehydration and fluid ingestion on cognition. *International Journal in Sports and Medicine*. N. 28, p. 891-6, 2007.

TOZI, F. A cidade e as novas desigualdades algorítmicas urbanas. In: TOZI, F (org.). *Plataformas digitais e novas desigualdades socioespaciais*. P. 15-30, Max Limonad, 2023.

VALTIN, H. 'Drink at least eight glasses of water a day.' Really? Is there scientific evidence for '8x8'? *American Journal of Physiology-Regulatory, Integrative and Comparative Physiology*. n. 283, R993-R1004, 2002.

VAN DEN HEUVEL A, HABERLEY B., HOYLE D. TAYLOR N., CROFT R. The independent influences of heat strain and dehydration upon cognition. *European Journal of Applied Physiology*. n. 117, p. 1025-37, 2017.

VAN DIJCK, J.; POELL, T.; DE WAAL, M. *The platform society*. Nova Iorque: Oxford, 2018.

VASCONCELOS, J.; MELLO, L.; OLIVEIRA, M. Os trabalhadores das plataformas de entregas: Covid-19 e

desproteção legislativa e judicial. *Revista Direito e Práxis*, v.12, n.3, 2021.

VENCO, S. Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil. *Cadernos De Saúde Pública*, 35, 2019.

WITTBRODT, MATTHEW T; MILLARD-STAFFORD, MELINDA. Dehydration Impairs Cognitive Performance: A Meta-analysis, *Medicine & Science in Sports & Exercise*. n. 50, vol. 11, p. 2360-2368, 2018.

YOURI, G. B.; MATIAS, D. Z.; JAE, K. K.; MARTIEN, J. K.; PETER, M.; SARA, J. A.; ROBBERT, H.. The role of clock genes in sleep, stress and memory. *Biochemical Pharmacology*, 2021.

XU, Z.; Yingjuan CHANG, Y.; HANG, C. W.; Fan GUO, F.; ZHENG, M.; FANG, P.; ZHU, Y. Cognitive impairment after sleep deprivation: The role of precuneus related connectivity on the intra-individual variability changes. *Neuroimage*, 2023.

ZUBOFF, S. Big Other: capitalismo de vigilância e perspectivas para uma civilização de informação. In: BRUNO, F.; CARDOSO, B.; KANASHIRO, M.; GUILHON, L.; MELGAÇO, L. (orgs.). *Tecnopolíticas da vigilância: perspectivas da margem*. São Paulo: Boitempo, 2018.

7.1. QUATRO CIDADÃOS ENTREGADORES QUE ESTIVERAM NA AÇÃO DE SAÚDE DE JANEIRO/ FEVEREIRO DE 2023. QUATRO CASOS PARA SE PENSAR:

M.G.M., 29 anos

Trabalhador de entregas que fica baseado principalmente em Barão Geraldo, Campinas e é morador de um dos bairros desse distrito. Trabalha com entregas há mais de cinco anos e, atualmente, exclusivamente por aplicativo. Já trabalhou com carteira assinada, época em que fazia algumas entregas por aplicativo para complementar o salário, mas ficou desempregado e atualmente só faz entregas. Ele conta que chega a rodar mais de 200 KM ao dia e para fazer tantas entregas e trabalha 12 a 13 horas por dia, nos períodos de manhã, tarde e noite, sete dias por semana. Está sempre disponível. Não dorme mais que cinco ou seis horas por noite e não é incomum passar o dia sem comer para não perder tempo, diz ele. Transporta basicamente alimentos.

O contato se iniciou com a explicação a ele sobre seus direitos e o papel do termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) da pesquisa. Foi o momento de tirar dúvidas e explicar mais detalhadamente a Ação de Saúde. Compreendeu e assinou o TCLE. Estava muito sério e me disse que tinha dificuldade de se relacionar, que era muito retraído e não gostava de conversar. Perguntei se concordaria em responder algumas perguntas de um questionário sobre saúde e sua rotina de trabalho e, para minha surpresa, ele fez um relato dramático sobre sua saúde.

Contou que já passou por oito acidentes mais sérios nas entregas e o mais grave foi há mais de dois anos, quando sofreu um traumatismo cranioencefálico e teve uma lesão na retina, segundo ele, que levou à cegueira definitiva do olho direito. Perguntei-lhe insistentemente se não me enxergava com seu olho direito, ou qualquer outra parte do local, e ele confirmou. Durante sua internação pelo acidente, o médico lhe comunicou que a lesão ocular era grave e a perda da visão, definitiva.

Nessa época ele ainda trabalhava com carteira assinada e fazia bicos como entregador. Após o acidente chegou a ficar afastado por cinco meses e ao retornar teve muita dificuldade em se readaptar; depois de algum tempo, perdeu seu emprego. Desde então trabalha apenas como entregador e em jornadas exaustivas. Quando perguntado sobre a alimentação, contou que numa entrega, já no final do dia e sem comer por um longo período, desmaiou. O receptor da entrega o acudiu. Tomou água, se recompôs e voltou a dirigir sua motocicleta e a fazer as entregas.

Depois que conversamos, ficou essa sensação de um jovem realmente triste. Passou por todas as atividades da Ação de Saúde com muito empenho. No final voltou a mim e agradeceu. Disse que gostou

muito de ter vindo. Não aliviou minha angústia e tristeza pelo contato com ele, sua história e a história que estamos escrevendo como sociedade para nossa juventude.

T.H.O., 23 anos

O trabalhador mora já bem perto do município de Valinhos, região de Campinas-SP e soube da nossa Ação de Saúde pelo grupo de WhatsApp. Disse que faz entregas por toda a cidade, não recusa entrega e foi fácil vir até a Universidade, que é bem distante de seu local de origem. É um trabalhador negro, muito magro e muito comunicativo. Contou ter o ensino fundamental incompleto; sempre trabalhou com entregas, mas já teve emprego fixo em empresa. Quando ficou desempregado, passou a trabalhar com entregas por aplicativo, sua atividade no momento. Trabalha nos períodos da manhã, tarde e noite, em torno de nove a dez horas ao dia e sete dias por semana; dirige bem mais de 100 km por dia. Sua rotina alimentar chamou nossa atenção, pois foi um dos trabalhadores que evidenciaram insegurança alimentar no questionário que aplicamos; tem tentado superá-la nos últimos tempos, pois antes estava em péssima situação financeira. Ainda é comum pular refeições e passar o dia sem se alimentar. A ingestão de líquidos também é muito baixa e trabalha o dia todo com sede. Tem dificuldade de encontrar água para beber, banheiro para uso do entregador e locais de descanso.

Contou um pouco de sua história, que justificava a situação financeira de muita dificuldade. Em 2021 estava fazendo entregas, dirigindo sua motocicleta, quando foi abalroado por um carro. Como foi pego de lado, seu fêmur foi fraturado, além das múltiplas lesões que sofreu na queda. Ficou um bom tempo internado; disse que foi muito bem cuidado na internação, mas o difícil foi quando teve alta hospitalar para se cuidar em casa. Na época do acidente, não tinha habilitação para dirigir a motocicleta e por isso, apesar de ter sido vítima no acidente, perdeu seus direitos, perdeu sua motocicleta e levou mais de seis meses para começar a se recuperar. Foi um tempo de muita dificuldade e privação, inclusive de alimentos para ele e sua família. Logo que conseguiu se firmar em pé, conseguiu uma bicicleta emprestada e voltou a fazer entregas, apesar da dor, pois sua recuperação ainda não era completa. Em alguns meses conseguiu recursos para tirar a habilitação para dirigir motocicleta. Mais um pouco de dor e sacrifício como bikeboy e conseguiu dar entrada numa motocicleta, que segue pagando; há pouco tempo voltou a fazer entregas em maior número, graças ao equipamento melhor e mais ágil. Está trabalhando intensamente para pagar a motocicleta e para garantir a sobrevivência. Está esperançoso, mas ainda lhe dói muito a perna. Fiquei tentando imaginar as entregas com bicicleta num corpo tão frágil e emagrecido como o dele. Disse-nos que a vinda à Ação de Saúde foi um momento de frescor na rotina pesada. Gostou muito dos cuidados e de ser ouvido.

R.J., 40 anos

Morador de bairro da região norte de Campinas, refere ter ensino médio completo e é entregador há quase dez anos. Já trabalhou com carteira assinada na sua profissão: é marceneiro. Também já trabalhou como garçom, entre outras coisas, e entrou com sua esposa no ramo da alimentação.

Eles têm uma pequena e iniciante empresa de confecção e entrega de alimentos prontos. As entregas são feitas por ele, no horário do almoço. Começam a ter uma freguesia boa e as entregas são aceleradas. Nos outros períodos do dia, especialmente à noite, trabalha de entregador por aplicativos. Isso complementa seus ganhos, segundo ele.

Trabalha desde manhã, depois à tarde e à noite, em torno de nove a dez horas por dia, sete dias por semana. Conta que roda diariamente muito mais de 100 km e faz mais de 30 entregas. Quando perguntei sobre acidentes, me contou que se acidentou uma única vez, em dezembro de 2021. Nesse acidente, bateu a cabeça; inicialmente ficou tonto, mas se levantou e prosseguiu com as entregas. Não parecia nada grave. Quase três meses, depois começou a ter dores de cabeça, até que um dia não conseguiu ir trabalhar, com muita náusea, vômitos e dor de cabeça insuportável. Foi levado ao hospital e, com urgência, foi operado de um hematoma subdural, consequência da queda, conforme nos contou. Sua recuperação levou mais de seis meses; faz pouco tempo que retomou inteiramente as atividades. Sempre sentia um pouco de receio, pois mesmo após a cirurgia continuou a ter um pequeno sangramento, que parece ter cessado nos últimos meses. Está bem, mas, como a grande maioria dos trabalhadores que vieram para a Ação de Saúde, tem muito medo de se acidentarem novamente. Em todo seu período de afastamento, sua mulher assumiu as responsabilidades da casa: “se desdobrou”, disse ele. Está aliviado por voltar à ativa.

São histórias que, com maior ou menor gravidade, se repetem e falam muito sobre o mundo do trabalho hoje, especialmente nos grandes centros, e sobre o modo como a sociedade se relaciona com a situação. Os três trabalhadores são negros e tentam se desviar da violência a partir do seu trabalho, mas este, por si só, é violento. Eles administram essa realidade com determinação e resiliência; a sociedade, com indiferença.

Um momento que foi muito significativo para nós e exemplificou o que vimos ao longo dos 13 dias de contato intenso com os trabalhadores foi justamente o último caso que atendemos:

M.O.S., 24 anos

O jovem mora no extremo sul de Campinas. Refere ter ensino médio completo, toma poucos líquidos ao longo do dia, se alimenta irregularmente, por falta de tempo. Trabalha com entregas há pouco mais de dois anos, pois perdeu o emprego em um supermercado, no qual tinha carteira assinada. Chega a rodar mais de 100 km por dia; já se acidentou cinco vezes, porém sem gravidade. Chamou a atenção durante a entrevista o hálito cetônico do trabalhador. Perguntei sobre diabetes ou outras morbidades, mas ele afirmou ter ótima saúde. Perguntei em que hora havia se alimentado e respondeu que comeu muito pouco no café da manhã, pois não costuma comer cedo. Já passava das 18 horas.

Sempre tínhamos água, suco e algum alimento leve, como bolachas e requeijão, caso alguém da equipe ou um entregador tivesse fome; mas naquele dia contávamos com um bolo de chocolate, comemorativo do nosso último dia da Ação de Saúde e de nossa atividade com eles. O bolo foi salvador para aquele trabalhador que nos deu a alegria de partilhar alimento conosco.

Recuperado da fome e com forças renovadas, seguiu para cumprir sua jornada de trabalho e retornar ao outro lado da cidade.

7.2. CONVENÇÃO COLETIVA DOS MOTOCICLISTAS 2010/2011



Sindicato das Empresas de
Distribuição das Entregas Rápidas
do Estado de São Paulo
F (11) 2694-4064/65

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011 MOTOCICLISTAS – SÃO PAULO

SINDICATO DAS EMPRESAS DE DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREGAS RÁPIDAS DO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ nº 05.300.303/0001-43, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr. ROGÉRIO DOS SANTOS CADENGUE, CPF nº 154.449.998-11

E

SINDICATO DOS MENSAGEIROS MOTOCICLISTAS, CICLISTAS E MOTO-TAXISTAS DO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ n. 66.518.978/0001-58, neste ato representado por seu Presidente, Sr. GILBERTO ALMEIDA DOS SANTOS, CPF n. 274.437.918-28;

SINDICATO DOS MENSAGEIROS MOTOCICLISTAS, CICLISTAS E MOTO-TAXISTAS DE CAMPINAS E REGIÃO – SINDIMOTOÇA, CNPJ n. 10.808.839/0001-04, neste ato representado por seu Presidente, Sr. MARCOS DIAS DE ALMEIDA, CPF n. 442.459.635-49;

SINDICATO DOS MENSAGEIROS MOTOCICLISTAS E CICLISTAS E MOTO-TAXISTAS E TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE MENSAGEIROS MOTOCICLISTAS, CICLISTAS E MOTO-TAXISTAS DE SOROCABA E REGIÃO – SINDIMOTO-SOROCABA, CNPJ n. 10.803.349/0001-15, neste ato representado por sua Presidente, Sra. RIVANDA OLIVEIRA NOGUEIRA, CPF n. 170.915.678-38;

SINDICATO DOS MENSAGEIROS MOTOCICLISTAS, CICLISTAS E MOTO-TAXISTAS DE JUNDIAÍ E REGIÃO, CNPJ n. 10.640.276/0001-98, neste ato representado por seu Presidente, Sr. SÉRGIO TRAVASSOS LUCENA, CPF n. 166.254.018-38;

celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2010 a 30 de abril de 2011 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente convenção coletiva de trabalho abrangerá os trabalhadores nas empresas de entregas rápidas e moto-frete dos municípios de **São Paulo**, Adamantina, Adolfo, Aguai, Águas da Prata, Águas de Lindóia, Águas de Santa Bárbara, Águas de São Pedro, Agudos, Alambari, Alfredo Marcondes, Altair, Altinópolis, Alto Alegre, Álvares Florença, Álvares Machado, Álvaro de Carvalho, Alvinlândia, Americana, Américo Brasiliense, Américo de Campos, Amparo, Analândia, Andradina, Angatuba, Anhembi, Anhumas, Aparecida



Sindicato das Empresas de
Distribuição das Entregas Rápidas
do Estado de São Paulo
F (11) 2894-4064/65

d'Oeste, Apiaí, Araçatuba, Aramina, Arandu, Arapeí, Araraquara, Araras, Arco-Íris, Arealva, Areiópolis, Ariranha, Aspásia, Assis, Aurifloma, Avaí, Avanhandava, Avaré, Bady Bassitt, Balbinos, Bálamo, Barão de Antonina, Barbosa, Bariri, Barra Bonita, Barra do Chapéu, Barra do Turvo, Barretos, Barrinha, Bastos, Batatais, Bauru, Bebedouro, Bento de Abreu, Bernardino de Campos, Bilac, Birigui, Boa Esperança do Sul, Bocaina, Bofete, Boituva, Bom Sucesso de Itararé, Borá, Boracéia, Borborema, Borebi, Botucatu, Braúna, Brejo Alegre, Brodowski, Brotas, Buri, Buritama, Buritzal, Cabrália Paulista, Caconde, Cafelândia, Caiabu, Caiuá, Cajati, Cajobi, Cajuru, Campina do Monte Alegre, Campos Novos Paulista, Cananéia, Cândido Mota, Cândido Rodrigues, Canitar, Capão Bonito, Capela do Alto, Capivari, Cardoso, Casa Branca, Cássia dos Coqueiros, Castilho, Catanduva, Catiguá, Cedral, Cerqueira César, Cerquillo, Cesário Lange, Charqueada, Chavantes, Clementina, Colina, Colômbia, Conchal, Conchas, Cordeirópolis, Coroados, Coronel Macedo, Corumbataí, Cosmorama, Cravinhos, Cristais Paulista, Cruzália, Descalvado, Dirce Reis, Divinolândia, Dobrada, Dois Córregos, Dolcinópolis, Dourado, Dracena, Quartina, Dumont, Echaporã, Eldorado, Elias Fausto, Elisiário, Embaúba, Emilianópolis, Engenheiro Coelho, Espírito Santo do Pinhal, Espírito Santo do Turvo, Estiva Gerbi, Estrela do Norte, Estrela d'Oeste, Euclides da Cunha Paulista, Fartura, Fernando Prestes, Fernandópolis, Fernão, Flora Rica, Floreal, Flórida Paulista, Florínia, Franca, Gabriel Monteiro, Gália, Garça, Gastão Vidigal, Gavião Peixoto, General Salgado, Getulina, Glicério, Guaiçara, Guaimbé, Guaira, Guapiaçu, Guapiara, Guará, Guaraçai, Guaraci, Guarani d'Oeste, Guarantã, Guararapes, Guareí, Guariba, Guataparã, Guzolândia, Herculândia, Iacanga, Iacri, Iaras, Ibaté, Ibirá, Ibirarema, Ibitinga, Icém, Iepê, Igarapu do Tietê, Igarapava, Iguape, Ilha Comprida, Ilha Solteira, Indiana, Indiaporã, Inúbia Paulista, Ipaussu, Iperó, Ipeúna, Ipiгуá, Iporanga, Ipuã, Iracemópolis, Irapuã, Irapuru, Itaberá, Itai, Itajobi, Itaju, Itaóca, Itapetininga, Itapeva, Itapira, Itapirapuã Paulista, Itápolis, Itaporanga, Itapuí, Itapura, Itararé, Itariri, Itatinga, Itirapina, Itirapuã, Itobi, Ituverava, Jaborandi, Jaboticabal, Jaci, Jacupiranga, Jales, Jardinópolis, Jaú, Jeriquara, João Ramalho, José Bonifácio, Júlio Mesquita, Jumarim, Junqueirópolis, Juquiá, Lagoinha, Laranjal Paulista, Lavínia, Leme, Lençóis Paulista, Limeira, Lindóia, Lins, Lourdes, Lucélia, Lucianópolis, Luís Antônio, Luiziânia, Lupércio, Lutécia, Macatuba, Macauba, Macedônia, Magda, Manduri, Marabá Paulista, Maracá, Marapoama, Mariópolis, Marília, Marinópolis, Martinópolis, Matão, Mendonça, Meridiano, Mesópolis, Migueiópolis, Mineiros do Tietê, Mira Estrela, Miracatu, Mirandópolis, Mirante do Paranapanema, Mirassol, Mirassolândia, Mococa, Mogi Guaçu, Moji Mirim, Mombuca, Monçoes, Monte Alto, Monte Aprazível, Monte Azul Paulista, Monte Castelo, Monte Mor, Morro Agudo, Motuca, Murutinga do Sul, Nantes, Narandiba, Natividade da Serra, Nazaré Paulista, Neves Paulista, Nhandeara, Nipoã, Nova Aliança, Nova Campina, Nova Canaã Paulista, Nova Castilho, Nova Europa, Nova Granada, Nova Guataporanga, Nova Independência, Nova Luzitânia, Nova Odessa, Novais, Novo Horizonte, Nuporanga, Ocaucu, Óleo, Olímpia, Onda Verde, Oriente, Orindiúva, Orfândia, Oscar Bressane, Osvaldo



Sindicato das Empresas de
Distribuição das Entregas Rápidas
do Estado de São Paulo
F (11) 2894-4064/65

Cruz, Ourinhos, Ouro Verde, Ouroeste, Pacaembu, Palestina, Palmares Paulista, Palmeira d'Oeste, Palmital, Panorama, Paraguaçu Paulista, Paraíso, Paranapanema, Paranapuã, Parapuã, Pardinho, Parquera-Açu, Parisi, Patrocínio Paulista, Paulicéia, Paulistânia, Paulo de Faria, Pederneiras, Pedranópolis, Pedregulho, Pedrinhas Paulista, Pedro de Toledo, Penápolis, Pereira Barreto, Pereiras, Piacatu, Pindorama, Pinhalzinho, Piquerobi, Piracicaba, Piraju, Pirajuí, Pirangi, Pirapozinho, Pirassununga, Piratininga, Pitangueiras, Planalto, Platina, Poloni, Pompéia, Pongai, Pontal, Pontalinda, Pontes Gestal, Populina, Porangaba, Porto Feliz, Porto Ferreira, Potim, Potirendaba, Pracinha, Pradópolis, Pratânia, Presidente Alves, Presidente Bernardes, Presidente Epitácio, Presidente Prudente, Presidente Venceslau, Promissão, Quadra, Quatá, Queiroz, Quintana, Rafard, Rancharia, Regente Feijó, Reginópolis, Registro, Restinga, Ribeira, Ribeirão Bonito, Ribeirão Branco, Ribeirão Corrente, Ribeirão do Sul, Ribeirão dos Índios, Ribeirão Grande, Ribeirão Preto, Rifaina, Rincão, Rinópolis, Rio Claro, Rio das Pedras, Riolândia, Riversul, Rosana, Rubiácea, Rubinéia, Sabino, Sagres, Sales, Sales Oliveira, Salmourão, Saltinho, Salto, Salto Grande, Sandovalina, Santa Adélia, Santa Albertina, Santa Bárbara d'Oeste, Santa Clara d'Oeste, Santa Cruz da Conceição, Santa Cruz da Esperança, Santa Cruz das Palmeiras, Santa Cruz do Rio Pardo, Santa Ernestina, Santa Fé do Sul, Santa Gertrudes, Santa Lúcia, Santa Maria da Serra, Santa Mercedes, Santa Rita do Passa Quatro, Santa Rita d'Oeste, Santa Rosa de Viterbo, Santa Saete, Santana da Ponte Pensa, Santo Anastácio, Santo Antônio da Alegria, Santo Antônio do Aracanguá, Santo Antônio do Jardim, Santo Expedito, Santópolis do Aguapeí, São Bento do Sapucaí, São Carlos, São Francisco, São João da Boa Vista, São João das Duas Pontes, São João de Iracema, São João do Pau d'Alho, São Joaquim da Barra, São José da Bela Vista, São José do Barreiro, São José do Rio Pardo, São José do Rio Preto, São Manuel, São Miguel Arcanjo, São Pedro, São Pedro do Turvo, São Sebastião da Gramma, São Simão, Sarapuí, Sarutaiá, Sebastianópolis do Sul, Serra Azul, Serra Negra, Serrana, Sertãozinho, Sete Barras, Severínia, Sud Mennucci, Suzanópolis, Tabapuã, Tabatinga, Taciba, Taguaí, Taiacu, Taiúva, Tambaú, Tanabi, Tapiratiba, Taquaral, Taquaritinga, Taquarituba, Taquarivaí, Tarabai, Tarumã, Tatuí, Tejupá, Teodoro Sampaio, Terra Roxa, Tietê, Timburi, Torre de Pedra, Torrinha, Trabiju, Três Fronteiras, Tuiuti, Tupã, Tupi Paulista, Turiúba, Turmalina, Ubarana, Ubarajara, Uchoa, União Paulista, Urânia, Uru, Urupês, Valentim Gentil, Valparaíso, Vargem Grande do Sul, Vera Cruz, Viradouro, Vista Alegre do Alto, Vitória Brasil, Votuporanga e Zacarias, **Campinas**, Artur Nogueira, Cosmópolis, Holambra, Hortolândia, Jaguariúna, Paulínia Pedreira, Santo Antônio de Posse, Sumaré, Valinhos e Vinhedo, **Sorocaba**, Alumínio, Araçariçuama, Araçoiaba da Serra, Ibiúna, Indaiatuba, Itu, Mairinque, Piedade, Pilar do Sul, Salto, Salto de Pirapora, São Roque, Tapiraí e Votorantim, **Jundiaí**, Cabreúva, Caieiras, Campo Limpo Paulista, Francisco Morato, Franco da Rocha, Itatiba, Itupeva, Jarinu, Louveira, Morungaba e Várzea Paulista.



Sindicato das Empresas de
Distribuição das Entregas Rápidas
do Estado de São Paulo
F (11) 2694-4064/65

CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO DO SÁLARIO

As empresas concederão a partir de 1º/05/2010 uma correção dos pisos salariais normativos, vigentes em 30/04/2010, correspondente a 6% (seis por cento) que assim resultará:

FUNÇÃO	PISO NORMATIVO
Motociclista	R\$ 774,00
Ciclista	R\$ 536,00
Administrativo	R\$ 774,00

CLÁUSULA QUARTA - REEMBOLSO DE DESPESAS/AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas se comprometem, alternativamente, a reembolsar, adiantar valor, fornecer diretamente, ou por meio de terceiros, refeições ou vales-refeição aceitos em estabelecimentos apropriados a esta finalidade, a todos os seus empregados, por dia trabalhado em sua jornada integral.

§1º - Para as empresas que optarem pelo fornecimento de vales ou reembolso de despesas, os valores decorrentes do disposto nesta cláusula, são os seguintes:

Almoço ou Jantar	R\$ 8,00
------------------	----------

§2º - O reembolso de Despesas/Alimentação tem caráter indenizatório, não se integrando ou incorporando ao salário ou à remuneração do empregado, podendo a empresa exigir ou não, a comprovação dos gastos correspondentes através de documento próprio.

§3º - As empresas que já adotam o sistema de fornecimento de alimentação previsto no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, poderão preservar a referida prática, inclusive, quanto à participação do funcionário no custo da refeição, desde que observados os limites do referido programa.

CLÁUSULA QUINTA - INTERVALO DE REFEIÇÃO

Encontra-se implícito no fornecimento do reembolso de despesas/Alimentação, face a natureza externa do serviço, a concessão pela empresa, do intervalo para as refeições, de no mínimo 01 hora (art.71, CLT) e descanso entre jornadas (art.66, CLT) ao trabalhador, direitos que lhes são assegurados por lei.

CLÁUSULA SEXTA - REPOSIÇÃO DO CUSTO DA UTILIZAÇÃO DO EQUIPAMENTO DO EMPREGADO E SEUS ACESSÓRIOS.

CICLISTA: R\$ 3,80 (três reais e oitenta centavos) por dia de trabalho.



Sindicato das Empresas de
Distribuição das Entregas Rápidas
do Estado de São Paulo
F (11) 2894-4064/65

MOTOCICLISTA:

Para reposição do custo da utilização da motocicleta e acessórios pertencentes ao motociclista empregado será respeitada a seguinte tabela de valores (detalhamento do cálculo da tabela abaixo anexo):

Até 120 km p/dia	2.520 Km p/mês	R\$ 390,49
Acima de 120km por dia	Acima de 2.521 Km p/mês	R\$ 390,49 + R\$ 0,15 p/ Km acima dos 2.521 Km p/ mês

§1º. O valor da reposição do custo da utilização da moto do empregado será pago até o dia 15 do mês vencido.

§2º. O valor correspondente a reposição do custo da utilização da moto do empregado não tem caráter salarial ou de contraprestação por serviço, não se prestando para fins de equiparação ou outro efeito qualquer, não integrando o salário e não servindo de base de cálculo para quaisquer verbas de natureza salarial.

§3º. A quilometragem poderá ser apurada através de relatório elaborado pela empresa e somente serão considerados os trajetos em serviço.

§4º. Ocorrendo a quebra da motocicleta de propriedade do empregado que impossibilite o seu funcionamento, deverá o motociclista comunicar o empregador, para que este disponibilize por empréstimo outra motocicleta para uso do empregado, pelo prazo máximo de 30 (trinta) dias.

§5º. Em casos de furto ou roubo da motocicleta de propriedade do empregado, devidamente comprovado através de Boletim de Ocorrência, deverá o motociclista comunicar o empregador, para que disponibilize por empréstimo outra motocicleta, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

§6º. Nas hipóteses devidamente comprovadas de quebra da motocicleta que impossibilite a sua utilização e nos casos de furto ou roubo, mediante elaboração de Boletim de Ocorrência, não será devido o pagamento do valor da reposição do custo da utilização da moto do empregado enquanto este se utilizar do equipamento da empresa.

§7º. Especificamente nas hipóteses mencionadas anteriormente e apenas no decorrer dos prazos estabelecidos nos parágrafos anteriores, se o empregador optar pela rescisão do contrato de trabalho pagará uma multa de ½ (meio) piso salarial para cada mês, calculado proporcionalmente até a data do término dos prazos contidos nos parágrafos 4º e 5º, conforme o caso.

§8º. Para que possa se beneficiar da cessão temporária da moto da empresa, durante os prazos estabelecidos nos parágrafos 4º e 5º, ou da multa prevista no parágrafo 7º, caso o empregador opte pela rescisão do contrato de trabalho, o motociclista deverá estar com



Sindicato das Empresas de
Distribuição das Entregas Rápidas
do Estado de São Paulo
F (11) 2694-4064/65

a documentação em dia, tais como Carteira Nacional de Habilitação e cadastros exigidos pela Prefeitura Municipal em plena vigência.

§9º. Perderá o benefício previsto na presente cláusula, eximindo o empregador das obrigações contidas nos parágrafos 4º, 5º e 7º, o trabalhador que manifestar expressamente sua não concordância em laborar com equipamento do empregador.

§10º. A obrigação do empréstimo de motocicleta ao trabalhador cessa com o decurso de prazo contido no "caput" e parágrafo 1º ou com o conserto ou aquisição de outra motocicleta pelo empregado."

§11º. Os valores deverão ser pagos proporcionalmente aos dias trabalhados, considerando o mês como de 21 (vinte e um) dias úteis, podendo ser descontados os dias onde houver faltas, inclusive para a primeira faixa de até 120 km.

CLÁUSULA SÉTIMA – PAGAMENTO POR PONTO VALOR REFERÊNCIA (PVR)

As empresas poderão contratar empregados por Ponto Valor Referência (PVR). Essa contratação será feita de forma alternativa à contratação de empregados por salário fixo previsto nas cláusulas "Correção do Salário", "Auxílio Alimentação" e "Reposição do Custo da Utilização do Equipamento do Empregado e Seus Acessórios" supra, não podendo ser cumulativas.

§1º O PVR fica determinado nesta Convenção Coletiva de Trabalho no valor **mínimo de R\$ 6,50 (seis reais e cinquenta centavos)**, por ponto.

§2º No valor do PVR acima está incluído salário, auxílio alimentação e depreciação da motocicleta do empregado.

§3º O auxílio alimentação e a depreciação da motocicleta tem natureza indenizatória, não se incorporando à remuneração do empregado.

§4º Para a utilização desta cláusula e composição dos valores devidos a título de salário, auxílio alimentação e depreciação da motocicleta, as empresas e os empregados deverão ajustar os seus termos e firmar Acordo Coletivo de Trabalho aditivo à presente Convenção Coletiva de Trabalho, com a assistência dos sindicatos profissional e econômico, que será encaminhada à registro perante a GRT (Gerência Regional do Trabalho).

CLÁUSULA OITAVA – ENCARGOS SOCIAIS

Visando normatizar e disciplinar os percentuais de Encargos Sociais, fica estabelecido o percentual mínimo de **73,48%** (Setenta e Três, quarenta e oito por cento) calculado sobre o total da remuneração da mão-de-obra, e de **37,92%** (Trinta e Sete, noventa e dois por cento) para empresas optantes pelo Simples Nacional, calculado da mesma forma, conforme planilha anexa, que passa a ser parte integrante desta Convenção objetivando com isso garantir o provisionamento mínimo das verbas sociais, trabalhistas, previdenciárias e indenizatórias, evitando assim a sonegação do direito do trabalhador.

Parágrafo Único – O percentual de encargos sociais e trabalhistas estabelecido no caput



Sindicato das Empresas de
Distribuição das Entregas Rápidas
do Estado de São Paulo
F (11) 2894-4064/65

desta cláusula poderá ser majorado em função das peculiaridades de cada serviço.

CLÁUSULA NONA – RESERVA TÉCNICA

As empresas adotarão este dispositivo a fim de suprir as necessidades de faltas não contempladas nos encargos sociais e trabalhistas e com isso garantir a perfeita normalidade dos postos de serviços. Fica estabelecido o percentual mínimo de 6% (Seis por cento) para cobertura das referidas despesas.

CLÁUSULA DÉCIMA – CESTA BÁSICA

A partir de 1º de junho de 2010 e durante a vigência desta norma, as EMPRESAS fornecerão, na conformidade dos critérios e demais condições estabelecidas no parágrafo seguinte, gratuita e mensalmente uma cesta básica a seus empregados, a ser fornecida até o dia 15 do mês subsequente, com os seguintes itens:

- 10 kg (dez quilos) de arroz agulhinha tipo 1;
- 02 kg (dois quilos) de feijão cariquinha tipo 1;
- 02 (duas) latas de óleo de soja;
- 02 (dois) pacotes de 500g de macarrão com ovos;
- 500g (quinhentos gramas) de pó de café;
- 04 kg (quatro quilos) de açúcar refinado;
- 01 kg (um quilo) de farinha de mandioca crua;
- 01 kg (um quilo) de sal refinado;
- 01 kg (um quilo) de farinha de trigo;
- 01 (uma) goiabada de 300g;
- 01 (uma) lata de 520g de extrato de tomate.

§ 1º - Durante o afastamento será assegurado ao empregado afastado o fornecimento da cesta-básica, neste caso, mediante o subsídio de 20% (vinte por cento) ao seu encargo.

§ 2º - A cesta básica não será fornecida ao empregado quando ocorrer faltas, atrasos e saídas antecipadas não justificadas ou autorizadas.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

As empresas instituirão, de forma compulsória e às suas expensas, Plano/Seguro Odontológico em favor de seus empregados representados pelos sindicatos profissionais.

§1º. O valor do Plano Odontológico não poderá ultrapassar R\$ 10,00 (dez reais) mensais.

§2º. As empresas da base desta categoria deverão recolher compulsoriamente o valor acima descrito por cada funcionário, sem qualquer ônus para este, que deverá ser repassado à operadora selecionada.

§3º. Para fins de padronização de atendimento, tratando-se de seguradora para seguro odontológico, esta deverá ser inscrita e autorizada a operar pela SUSEP e ter seu rating



Sindicato das Empresas de
Distribuição das Entregas Rápidas
do Estado de São Paulo
F (11) 2894-4064/65

classificatório mínimo no padrão azul.

§4º. O plano ou seguro odontológico deverá ser inscrito na ANS – Agência Nacional de Saúde, além de contemplar as coberturas mínimas exigidas por esta.

§5º. Não haverá carência para utilização dos serviços, podendo o trabalhador utilizar o benefício tão logo seja admitido no trabalho, devendo a empresa comunicar a admissão dos trabalhadores imediatamente ao plano/seguro.

§6º. O atendimento deverá cobrir todo o território do Estado de São Paulo, independente do local de contratação do trabalhador.

§7º. O plano deverá manter central de atendimento 24 horas.

§8º. Não haverá co-participação do trabalhador ao custeio estipulado nesta cláusula, exceto para a inclusão de dependentes, caso seja requerido por escrito pelo empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE EM DINHEIRO

É facultado às empresas, quando devido for, efetuar, por questão de segurança e praticidade operacional, o pagamento do vale transporte em dinheiro, observados os critérios estabelecidos na Lei 7.418, de 16/12/85, o Decreto 95.247, de 17/11/87, como já decidido pelo Colendo T.S.T., no Proc. TST-AA nº366360/97.4, por V.U., DJU – 07.08.98, Seção I, pág.314.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE ACIDENTES

As empresas deverão, às suas expensas, contratar seguro de acidente pessoal para os integrantes da categoria profissional, nos seguintes termos:

- R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais por morte accidental);
- R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais) por invalidez permanente total por acidente;
- R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais) por invalidez permanente parcial por acidente;
- R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) a título de auxílio funeral, dedutíveis do valor da indenização a ser recebida pela família ou herdeiros do falecido.

Parágrafo Único – A omissão da empresa implicará em assunção pessoal dessa cobertura.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PREMIO POR TEMPO DE SERVIÇO

O empregado que completar 2 e 3 anos de permanência na empresa fará jus ao recebimento de um Prêmio Por Tempo de Serviço - PTS, nos seguintes percentuais:

- Ao completar 2 anos de casa: 3,0%
- Ao completar 3 anos de casa: 5,0%

§1º - O PTS tomará por referência o salário base do funcionário, limitado o seu valor ao seu salário base, ou do Piso Salarial, prevalecendo o menor valor.

§2º - O PTS não tem natureza salarial para fins de equiparação ou outro efeito qualquer, sendo devido a partir do mês seguinte àquele que o empregado completar 2 ou 3 anos



Sindicato das Empresas de
Distribuição das Entregas Rápidas
do Estado de São Paulo
F (11) 2894-4064/65

de serviço da empresa, não sendo devido cumulativamente e tampouco servirá de base de cálculo para qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, em face do seu caráter estritamente indenizatório.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ACRÉSCIMO DE HORAS EXTRAS

As empresas remunerarão as horas extras com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, conforme a lei vigente e, quando habituais, integrarão a remuneração do empregado para fins do DSR, férias, 13º salário, Aviso Prévio, FGTS e verbas rescisórias

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS AO SALÁRIO

Quaisquer benefícios adicionais, que as empresas já concedem, ou venham a conceder aos seus empregados, como estímulo à qualidade dos serviços ou à produtividade, não poderão ser considerados, em nenhuma hipótese, como integrantes do salário ou remuneração, nem ser objeto de postulação, seja a que título for.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O pagamento do salário deverá ser feito até o quinto dia útil de cada mês subsequente ao vencido, incorrendo a empresa infratora em multa de 10% (dez por cento) do salário mínimo por dia de atraso, em caso de inadimplência, em favor do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão a seus empregados comprovantes de pagamento, que deverão conter a identificação da firma, a discriminação de todas as verbas pagas e os descontos por ela efetuados.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

As empresas fornecerão, exceto se ocorrer pedido expresso do funcionário em sentido contrário, vale de adiantamento de até 40% (quarenta por cento) do Salário nominal contratual, até quinze dias após o pagamento do salário mensal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INTERVALO PARA PAGAMENTO

Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado ao trabalhador intervalo remunerado, a critério da empresa, de tal modo que não prejudique o andamento do serviço, para que o mesmo receba seu ganho, sendo que esse intervalo não corresponderá àquele destinado ao repouso ou alimentação do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTOS NO SALÁRIO

Os descontos salariais, em caso de multa de trânsito, furto, roubo, quebra de veículo e



avaria da carga, só serão admitidos se resultar configurada a culpa ou dolo do empregado, sendo que as despesas para a obtenção dos Boletins de Ocorrência serão suportadas pela empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - MULTAS DE TRÂNSITO

Quando o trabalhador laborar com veículo da empregadora, as EMPRESAS deverão repassar ao empregado, obrigatoriamente, a notificação da(s) multa(s) decorrente(s) do exercício de sua atividade, entregando-lhe cópia legível do Auto de Infração em tempo hábil para apresentação de defesa. Nesse caso, o empregado poderá interpor o recurso e, enquanto este estiver pendente de decisão final, a empresa não poderá efetuar qualquer desconto a esse título.

§ Único - O ônus pelas multas entregues pelas EMPRESAS fora do prazo regular para recurso e as já pagas há mais de 10 dias serão da responsabilidade das EMPRESAS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTOS DE EMPRÉSTIMOS

As EMPRESAS efetuarão descontos em folha de pagamento de seus empregados referentes a empréstimos contraídos por estes junto a instituições financeiras, na forma da Lei 10.820/03.

§ Único - As EMPRESAS se obrigam a prestar ao empregado e à instituição consignatária, mediante solicitação formal do trabalhador, as informações necessárias para a contratação da operação de crédito ou arrendamento mercantil.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Fica garantido ao empregado substituto, o mesmo salário percebido pelo empregado substituído, seja a substituição temporária ou definitiva, excluídas as vantagens pessoais do substituído.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

As partes acordantes, estabelecem que o Contrato de Experiência terá prazo máximo de 90 (noventa) dias, podendo sofrer, durante esse período, uma única prorrogação, sem prejuízo de sua natureza de contrato a termo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÕES EM CARTEIRA PROFISSIONAL E DOCUMENTOS ADMISSIONAIS

As empresas cuidarão para que nas Carteiras Profissionais de seus empregados sejam anotados os cargos efetivos dos mesmos, respeitadas as estruturas de cargos e salários existentes nas mesmas.



Sindicato das Empresas de
Distribuição das Entregas Rápidas
do Estado de São Paulo
F (11) 2894-4064/65

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DOCUMENTOS

As empresas ficam obrigadas, quando da admissão de seus empregados, a fornecer as cópias dos contratos de trabalho e quaisquer outros documentos que resultem do vínculo laboral, que sejam firmados na sua vigência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

As empresas colocarão à disposição do Sindicato dos Empregados, quadro de avisos nos locais de trabalho, para a afixação de comunicados oficiais da categoria profissional, desde que não contenham matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja, devendo esses avisos ser enviados ao setor competente da empresa, que se encarregará de afixá-los prontamente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO - ART. 7º, XIII DA CF/88

As partes se ajustam, para os fins previstos no Art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, no sentido de que têm plena validade os acordos individuais de prorrogação e compensação de horas de trabalho firmado pelas partes, quando da admissão ou durante a vigência do contrato de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CALENDÁRIO DE HORAS EXTRAS

As empresas poderão adotar calendário diferenciado para apuração das horas extras, desde que fique assegurado o pagamento atualizado ou a compensação futura, nas condições e prazos fixados neste instrumento normativo.

§ Único - Entende-se por calendário diferenciado ou flexível, aquele período de 30 dias, que vai de certo dia de um mês, até o dia anterior do mês subsequente, dentro do qual se apuram as horas extras realizadas, para a sua inclusão na Folha de Pagamento, evitando-se, assim, a elaboração de mais de uma Folha de Pagamento no mês.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FICHA/PAPELETA DE SERVIÇOS EXTERNOS

A prestação de serviços externos é regida pelo art. 62, da CLT, ficando dispensada a utilização da ficha/papeleta, de que trata o art.74, § 3º da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ALTERAÇÃO DE DENOMINAÇÃO DE FUNÇÃO

Na forma do pactuado nesta convenção, não serão admitidas as alterações de denominação de cargos ou funções, que objetivem isentar as empresas do cumprimento do salário normativo ajustado pelas entidades convenentes.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA REMUNERADA PARA REGULARIZAÇÃO DE DOCUMENTOS

As EMPRESAS dispensarão os trabalhadores por até 02 (dois) dias por ano, sem prejuízo da remuneração, a fim de que possibilite a estes a regularização de documentação junto aos Órgãos Administrativos, quer referente a motocicleta (vistorias, cadastros, etc), quer referente ao próprio trabalhador, quando exigidos pelo Poder Público.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

O empregado estudante em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido pelo poder competente, terá abonada a falta para prestação de exames escolares, desde que avise seu empregador, no mínimo 72 (setenta e duas) horas antes, sujeitando-se à comprovação posterior.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS

As empresas, desde que solicitadas por escrito e com antecedência mínima de 48 horas, fornecerão a seus empregados, o atestado de afastamento e salários, para o requerimento de benefícios previdenciários.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS

Para efeito de justificação e abono de faltas e atrasos, as empresas aceitarão os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos ambulatórios do Sindicato acordante, desde que o empregador não mantenha convênio que substitua esses serviços.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Eventuais interrupções do trabalho, ocasionadas por culpa da empresa ou decorrentes de caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas e nem trabalhadas posteriormente, sob a rubrica de compensação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Ao empregado demitido por justa causa, as empresas darão, por escrito, a capitulação legal dos motivos determinantes da rescisão contratual.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DISPENSAS COLETIVAS

Ocorrendo dispensa coletiva de empregados, exceto nos casos de baixa produtividade, incompatibilidade profissional, prática de falta grave, impossibilidade econômico-financeira da empresa, ou sua extinção, serão observados os seguintes critérios:

a) primeiramente, serão desligados os trabalhadores que, consultados, optarem pela dispensa;

b) em seguida, serão demitidos os empregados que estiverem recebendo benefícios de



aposentadoria definitiva da previdência social ou alguma forma de previdência privada;
c) finalmente, os empregados de menor tempo de casa e dentre esses os solteiros e os de menor encargo de família.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - HOMOLOGAÇÕES

As rescisões de Contratos de Trabalho, na forma do previsto no Art. 477. da CLT, somente serão homologadas pelo sindicato profissional, se acompanhadas das guias de recolhimento das contribuições legalmente devidas ao sindicato dos trabalhadores e das empresas, referentes aos últimos 12 meses, além dos documentos estabelecidos na Instrução Normativa nº. 03/02, do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo que, por ocasião da primeira homologação, o sindicato profissional deverá reter cópias das guias, para facilitar as demais.

§1º - Após a primeira homologação, o sindicato profissional, diante da exibição dos documentos comprobatórios da regularidade da empresa, adotará procedimentos internos ou expedirá declaração, que dispensará a empresa de novas comprovações, por um período de 120 (cento e vinte) dias.

§2º - Os sindicatos da categoria profissional se comprometem a não recusar a homologação, desde que, não conste manifesta incorreção no recibo de quitação (TRCT), reafirmando-se a validade da Súmula 330 do Tribunal Superior do Trabalho e ficando preservado o direito da entidade profissional de proceder às ressalvas que julgar cabíveis, devendo, em caso de recusa, fornecer carta contendo os motivos da não homologação.

§3º. - Quando da homologação o empregador deverá apresentar cópia da apólice de seguro de acidentes ou equivalente e odontológico.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA

Ocorrendo rescisão do Contrato de Trabalho sem justa causa, as empresas ficam obrigadas a fornecer Carta de Referência ao empregado, quando por ele solicitada por escrito.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada a estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do Serviço Militar, desde a data do engajamento até 60 (sessenta) dias após o desengajamento como previsto na Lei nº 4.375/64.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA

As empresas assegurarão aos empregados que estiverem, comprovadamente, a 2 (dois)



anos da aquisição do direito à aposentadoria integral, e que contem com, pelo menos, 5 (cinco) anos de serviços na empresa, o emprego ou salário, durante o período que faltar para que seja possível o requerimento do benefício da aposentadoria.

§ Único - O empregado que preencher as condições da garantia supra, durante a vigência deste instrumento normativo, disporá de igual prazo de 60 dias para comunicar, formalmente, tal condição à empresa, sob pena de perda da garantia dessa estabilidade provisória.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQÜELAS E READAPTAÇÃO:

Será garantida aos empregados acidentados no trabalho, a permanência na empresa em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo na remuneração antes percebida, desde que, após o acidente, apresentem cumulativamente, redução da capacidade laboral atestada pelo órgão oficial e que tenham se tornado incapazes de exercer a função que anteriormente exerciam obrigados, porém, os trabalhadores nessa situação a participar de processo de readaptação e reabilitação profissional: quando adquiridos, cessa a garantia com as garantias asseguradas na Lei n.º 8.213/91, art. 118.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

Observando o disposto no Art. 135 da CLT, as férias só poderão ter início em dias úteis.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA- UNIFORMES E EPI

Quando exigido o uso de uniformes pelo empregador, este será obrigado a fornecê-lo gratuitamente ao empregado, o mesmo ocorrendo quando for exigido o uso de equipamentos de segurança prescritos por lei, ou em face da natureza do trabalho prestado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ELEIÇÃO DA CIPA - GARANTIA AO CIPEIRO

As empresas se comprometem a informar ao respectivo sindicato profissional, no prazo de 10 dias após a posse, os nomes e os cargos dos componentes da CIPA, ficando os mesmos impedidos de desenvolver atividades estranhas àquelas definidas na Norma Regulamentadora NR 5, sob pena de prática de falta grave, nos termos do Art. 482, da Consolidação das Leis do Trabalho.

§1º. Ao empregado eleito, exclusivamente para cargo de direção da CIPA, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, na forma do Art.10, inciso II, das Disposições Constitucionais Transitórias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ÁGUA POTÁVEL

As EMPRESAS se obrigam a manter, no local de trabalho, água potável para consumo de



independente de outras cominações legais, no caso de descumprimento do presente instrumento de regulação das relações do trabalho, com a limitação de que trata o Art. 412, do Código Civil Brasileiro, que será destinada à parte a quem a infringência prejudicar.

§ Único – Excetua-se desta cláusula, não existindo cumulação, a multa por atraso de salário e falta de registro.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO TOMADOR DE SERVIÇO

A empresa TOMADORA DE SERVIÇO será responsável solidariamente com a empresa PRESTADORA DE SERVIÇO de motofrete, abrangida por esta CCT, pelo descumprimento de quaisquer cláusulas aqui elencadas, sem prejuízo ao disposto nos artigos 6º e 7º da Lei 12.009 de 27 de julho de 2009.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - APOIO JUNTO ÀS AUTORIDADES

A Entidade profissional prestará apoio incondicional às iniciativas e acordos ajustados com a entidade econômica, perante todas as autoridades constituídas, visando a prevalência de todas as cláusulas e condições aqui pactuadas, que refletem a livre manifestação de vontade dos integrantes de ambas as categorias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO

Cópias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, quando solicitadas, serão fornecidas às empresas e trabalhadores nas entidades respectivas, devendo ser afixadas em local visível, nas sedes das entidades, dentro de 05 (cinco) dias da data do ajuste, dando-se assim, cumprimento ao disposto no Art. 614 da CLT e Decreto nº 229/67, além do protocolo e arquivamento deste instrumento no Ministério do Trabalho e Emprego.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - REUNIÕES DE AVALIAÇÃO

As partes pactuantes assumem o compromisso de buscar solucionar as dúvidas que surgirem durante a vigência deste instrumento normativo, através de reuniões conjuntas, nas quais poderão ser convidadas as empresas envolvidas a fim de se solucionar, através do entendimento e do diálogo, as questões apresentadas.

§ Único – As partes, de comum acordo, poderão elaborar calendário com a finalidade de dar cumprimento ao disposto nesta cláusula.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - JUÍZO COMPETENTE

As partes elegem a Justiça do Trabalho, como preceitua o Art. 114, da CF, para dirimir as dúvidas, pendências e questionamentos oriundos deste instrumento.



seus empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Pelos integrantes da categoria profissional representada pelos sindicatos acordantes, será devida contribuição assistencial no montante de 2% (dois por cento) sobre o salário nominal mensalmente.

§1º. Os valores devidos, nos termos desta cláusula, serão recolhidos em instituição financeira, mediante guia fornecida pela entidade profissional até 10 (dias) após o pagamento dos salários.

§2º. Havendo oposição do empregado, feita por escrito, no prazo de 30 (trinta) dias do registro da presente norma, na sede do sindicato profissional, à empresa não caberá qualquer ônus do respectivo recolhimento, desde que haja a comprovação documental da oposição manifestada pelo trabalhador.

§ 3º - Não serão admitidas oposições fomentadas por empresas ou por abaixo assinado, devendo a oposição ser pessoal e individual.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas integrantes da categoria econômica, por decisão unânime da AGE, ficam obrigadas ao pagamento de uma Contribuição Assistencial Patronal em favor do SEDERSP, consoante dispõe o Art. 513, alínea "e" da CLT, e V. Acórdão do Colendo STF, no processo RE. nº 220.700-1, assim aprovada:

A - 1 (um) Piso Salarial do Motociclista, no valor total de R\$ 774,00.

B - A contribuição fixada na alínea "A" supra, poderá ser paga em duas parcelas de R\$ 387,00 cada uma, em 15/07/2010 e 15/08/2010 ou outras datas a critério do SEDERSP, através de boletos bancários que serão enviados as empresas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADES SINDICAIS

Observando o disposto no Art. 545 da CLT, as empresas descontarão em folha de pagamento, as mensalidades associativas de seus empregados, no montante de 2% (dois por cento) do salário base, observado o mínimo do piso normativo, em favor do seu Sindicato, procedendo ao recolhimento até 10 (dez) dias após a efetivação do aludido desconto, sob pena de sujeição à multa prevista neste instrumento.

§ Único - Os trabalhadores que pagam a mensalidade sindical prevista na presente cláusula ficam isentos do pagamento da contribuição assistencial prevista na presente norma.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Por ocasião dos recolhimentos da Contribuição Sindical, Assistencial e Mensalidades



Sindicais, as empresas enviarão ao sindicato da categoria profissional, cópias das guias de recolhimento, juntamente com a relação nominal dos seus empregados até 10 dias do desconto efetuado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – COOPERATIVAS DE MÃO-DE-OBRA - ILEGALIDADE

Visando garantir os direitos dos trabalhadores, em 05/06/2003 a União assinou termo de conciliação judicial proibindo a contratação de trabalhadores, por meio de cooperativas de mão-de-obra, para a prestação de serviços ligados as suas atividades-fim ou meio. O acordo foi firmado em conjunto com o Ministério Público do Trabalho (MPT), Procuradoria-Geral da União, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) e Associação Nacional dos Juizes Federais do Brasil (Ajufe), perante a Vigésima Vara do Trabalho de Brasília/DF, nos autos do Processo nº 01082-2002-020-10-00-0 e em observância, também, ao Acórdão 1815/2003 - Plenário, do Tribunal de Contas da União. A vedação exposta nestes refere-se a participação de cooperativas de mão-de-obra em contratações promovidos pela União e suas autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista e demais entidades integrantes das administrações direta e indireta, contudo, considerando que a prática do merchandage é vedada pelo art. 3º, da CLT e repelida pela jurisprudência sumulada do C. TST (En. 331), visto que os trabalhadores nas cooperativas de mão-de-obra prestam serviços de natureza subordinada ao tomador de serviços, laborando em situação fática idêntica a dos empregados das empresas prestadoras de serviços terceinizáveis, porém, encontram-se à margem de qualquer proteção jurídico-laboral, sendo-lhes sonogada a incidência de normas protetivas do trabalho, especialmente àquelas destinadas a tutelar a segurança e higidez do trabalho subordinado, o que afronta o princípio da isonomia, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (arts. 5º, caput e 1º, III e IV da Constituição Federal), os representantes legais da categoria resolvem, por esta convenção, estender a vedação inclusive às empresas privadas e demais tomadores de serviço.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – MULTA POR FALTA DE REGISTRO

A falta de registro do contrato de trabalho na CTPS do empregado, implicará na multa em favor do trabalhador de duas vezes o valor do piso normativo diário (2 x piso ÷ 30), por dia de atraso/falta de registro, ainda que o vínculo seja reconhecido judicialmente.

§ Único – Em se tratando de categoria profissional que está sujeita a altos índices de acidente e o registro em CTPS se mostra essencial para fins de cobertura junto ao Órgão Previdenciário, não se aplica qualquer limitação a presente cláusula.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecida a multa normativa de 10% (dez por cento) do salário mínimo,

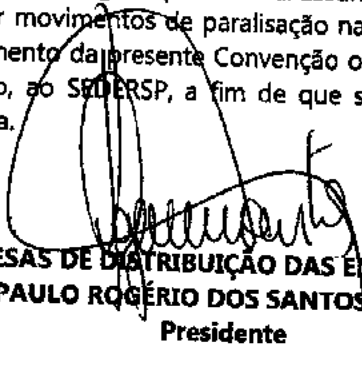



Sindicato das Empresas de
Distribuição das Entregas Rápidas
do Estado de São Paulo
F (11) 2894-4064/85


CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPROMISSO


A entidade representativa da categoria profissional assume compromisso expresso de não promover, nem fomentar movimentos de paralisação nas empresas, exceto em casos de comprovado descumprimento da presente Convenção ou das leis vigentes e após prévia comunicação, por escrito, ao SEDERSP, a fim de que se esgotem as possibilidades de busca de solução suasória.


São Paulo, 24 de maio de 2010


SINDICATO DAS EMPRESAS DE DISTRIBUIÇÃO DAS ENTREGAS RÁPIDAS DO EST. DE
SÃO PAULO ROGÉRIO DOS SANTOS CADENGUE
Presidente


SINDICATO DOS MENSAGEIROS MOTOCICLISTAS, CICLISTAS E MOTO-TAXISTAS
DO ESTADO DE SÃO PAULO
GILBERTO ALMEIDA DOS SANTOS
PRESIDENTE


SINDICATO DOS MENSAGEIROS MOTOCICLISTAS, CICLISTAS E MOTO-TAXISTAS
DE CAMPINAS E REGIÃO - SINDIMOTUCA
MARCOS DIAS DE ALMEIDA
PRESIDENTE


SINDICATO DOS MENSAGEIROS MOTOCICLISTAS E CICLISTAS E MOTO-TAXISTAS E
TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE MENSAGEIROS MOTOCICLISTAS, CICLISTAS E
MOTO-TAXISTAS DE SOROCABA E REGIÃO - SINDIMOTO-SOROCABA
RIVANDA OLIVEIRA NOGUEIRA
PRESIDENTE


SINDICATO DOS MENSAGEIROS MOTOCICLISTA, CICLISTA E MOTO-TAXISTA
DE JUNDIAÍ E REGIÃO
SÉRGIO TRAVASSOS LUCENA
PRESIDENTE