



## CONTRADIÇÕES DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO, ENVIRONMENTAL, SOCIAL, GOVERNANCE – ESG E A MEDIAÇÃO DE SERVIÇOS POR APLICATIVOS

Paulo Silas do Amaral – PUC - Campinas - [psamaral68@gmail.com](mailto:psamaral68@gmail.com)

Sandro Pinheiro de Assis Cosso - PUC – Campinas - [sandrodeassis@gmail.com](mailto:sandrodeassis@gmail.com)

Duarcides Ferreira Mariosa - PUC – Campinas - [duarcides@gmail.com](mailto:duarcides@gmail.com)

**Resumo:** Discute-se neste artigo as dimensões sociais e econômicas da sustentabilidade, tendo como foco as novas formas de trabalho. Diante do que preconiza a legislação trabalhista brasileira, metas e objetivos da Agenda 2030 das Nações Unidas e as práticas empresariais aplicadas conforme os valores éticos e de responsabilidade social das organizações, recomendadas pelo *Environmental, Social, Governance – ESG*, questiona-se a negligência quanto à função social do trabalho. Examina-se a situação dos entregadores da Rede IFOOD na dimensão social, comparando-as com as condições de trabalho decente, as formas de remuneração, as condições de seguridade social, que envolvem a assistência social, a previdência e a assistência à saúde que a eles estão sendo retirados. A abordagem metodológica fundamenta-se em uma pesquisa de natureza qualitativa, de base documental e bibliográfica. Com o objetivo de analisar se o conceito de trabalho decente, conforme definido nas normas brasileiras e internacionais, corresponde com as práticas das empresas que se especializaram na mediação de serviços via aplicativos e plataformas digitais. Os resultados alcançados no estudo sugerem que a precarização do trabalho se constitui em elemento chave para o sucesso das iniciativas empresariais desta moderna economia.

**Palavras-chave:** Sustentabilidade, Trabalho decente, Plataformas digitais, Direitos sociais, Empresas unicórnio.

### 1. INTRODUÇÃO

A preocupação com a sustentabilidade insere-se nas pautas da academia, opinião pública e dos governos ao final da década de 1960 e início da de 1970. Entendendo e tentando buscar soluções, neste primeiro momento, apenas para os impactos ambientais da atividade humana. A seguir, os princípios contidos no conceito de desenvolvimento sustentável, em que as dimensões do ambiental, do econômico e do social estão entrelaçadas de forma interdependente, ainda que remontem aos idos de 1980, não estão ainda fortemente consolidados (VEIGA, 2005).

Neste estudo, a discussão seguirá pelas dimensões sociais e econômicas da sustentabilidade, tendo como foco as novas formas de trabalho.

Desde a década de 1940, na legislação trabalhista brasileira, considerava-se como empregado aquele que prestava serviços ao empregador de maneira não eventual e mediante salário e que a prestação de serviço efetiva era somente aquela contada nas horas à disposição do empregador, executando ou aguardando suas ordens. Os meios telemáticos e informatizados,

**IV SUSTENTARE & VII WIPIS**  
**WORKSHOP INTERNACIONAL**  
**Sustentabilidade, Indicadores e Gestão de Recursos Hídricos**  
 de 16 a 18 de novembro de 2022  
 EVENTO GRATUITO TOTALMENTE ONLINE

Realização: SUSTENTARE FUD CAMPINAS, WIPES IBCOP  
 Apoio: Agência das Relações PCJ, COMITÊS PCJ

por sua vez, restringiam-se ao controle e supervisão das atividades e equiparavam-se ao tempo à disposição dos empregadores (BRASIL, 1943). Todavia, a modernidade trouxe mudanças significativas no contexto das relações humanas e de trabalho, exigindo atualizações constantes nas leis e regulamentos que protegem a vida, a liberdade e as demais garantias de um Estado democrático de direito.

Para Giddens (1991), o capitalismo torna-se, no mundo globalizado, um poder econômico e não político, permeando todos os espaços e, em simultâneo, enfraquecendo a ordem estatal que, por sua incompetência ou conivência, perde a corrida e o combate às práticas capitalistas predatórias. Ademais, as tecnologias da informação e comunicação – TIC, acessíveis e popularizadas na atualidade, são disruptivas, no sentido pelo qual alteram “substancialmente as relações preexistentes na organização social humana” (GIDDENS, 1991, p.89) e as relações de trabalho não escapam a essas mudanças.

Beck (2011) discorrendo sobre os cenários de desenvolvimento futuro, questionou a respeito dos riscos para os trabalhadores assalariados nas mãos dos grandes grupos de proletarização, que seriam reduzidos a trabalhadores passageiros, pela flexibilização de contratos que permeariam o desemprego e o subemprego.

Ricardo Antunes (2020), analisando os impactos da pandemia de COVID 19 sobre o trabalho, reafirma que, no Brasil, as formas intensas de exploração da mão-de-obra e de precarização do trabalho são vividas bem antes do período do problema sanitário global, alertando sobre como essas formas de exploração aprofundam a desigualdade e a miserabilidade da classe trabalhadora no país. Para o autor, o metabolismo antissocial do capitalismo transforma o que deveria ser a produção de bens necessários à sociedade numa autorreprodução subordinada ao capitalismo, ou seja, a de produzir mais lucros. Ademais, a financeirização da economia tem grande responsabilidade sobre a precarização e as indecentes condições de trabalho no mundo inteiro, por ter-se demonstrado ser a forma “mais fetichizada da acumulação, uma vez que o capital financeiro enfeixa e abarca tanto a riqueza gerada pelo investimento quanto a que resulta da exploração da força de trabalho” (ANTUNES, 2020, p. 5).

Os processos de desenvolvimento econômico, atrelados à Sustentabilidade, não devem afastar-se dos mecanismos de mercado, todavia, devem considerar os custos sociais, de forma que uns não enriqueçam empobrecendo outros, pois a privação de liberdades, como a de poder escolher um trabalho que proporcione modos dignos de vida, é essencial para poder defendê-la de violações a outros tipos de liberdade (SEN, 2010).

O entrelaçamento entre as dimensões social e econômica da Sustentabilidade são aqui analisadas a partir das considerações e pressupostos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e das iniciativas da ESG - *Environmental, Social, Governance*.

A Organização das Nações Unidas – ONU – adotou, em 2015, a chamada global para combate à pobreza e a defesa do meio ambiente para que, até o ano de 2030, todas as pessoas possam desfrutar de paz e prosperidade. São 17 objetivos que devem equilibrar em suas ações as dimensões ambientais, econômicas e sociais (ONU, 2015). Observe-se que quanto ao Objetivo do Desenvolvimento Sustentável de nº 8, que trata do “Trabalho decente e crescimento



econômico”, sua finalidade é a de “promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o **emprego pleno** e produtivo e o **trabalho digno** para todos” (ONU, 2015, grifo dos autores).

ESG, abreviatura de Environmental, Social and Governance, é um método para determinar se as operações empresariais são socialmente responsáveis, sustentáveis e bem gerenciadas. Trata-se de uma estrutura que ajuda investidores e empresas a entender como a organização gerencia riscos e oportunidades em torno de questões de sustentabilidade. O ESG evoluiu desde o momento em que as empresas acreditavam que seus objetivos principais eram gerar empregos e criar bens e serviços (CFI, 2022), evoluindo para envolver questões de saúde e segurança, redução da poluição e filantropia corporativa. É desse modo que os princípios ESG trabalham com a necessidade social e a oportunidade de negócios, unificando-as para a transformar a maneira como as empresas elaboram estratégias, impulsionam o desempenho e relatam resultados (CFI, 2022).

Neste artigo, questiona-se se as práticas aplicadas conforme os valores éticos e de responsabilidade social das organizações, recomendadas pelo *Environmental, Social, Governance – ESG*, concordam, na dimensão social, com as condições de trabalho decente, tanto no que se refere às formas de remuneração, quanto às condições de seguridade social, como as que envolvem a assistência social, a previdência e a assistência à saúde para as pessoas cadastradas como entregadores de mercadorias em suas plataformas digitais.

O objetivo deste texto é, portanto, analisar criticamente se o conceito de trabalho decente, conforme definido na legislação brasileira, corresponde com as práticas das empresas que se especializaram na mediação de serviços via aplicativos e plataformas digitais.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 *Environmental, Social, Governance – ESG – (Ambiente, Sociedade e Governança)*

Preocupações estruturadas com o impacto social das atividades das organizações empresariais não é algo recente. Na literatura da esfera das Ciências Administrativas o assunto já era abordado dentro do que era chamado, até então, de *Corporate social responsibility – CSR* (Responsabilidade social corporativa), cujo objetivo era reportar como as organizações lidam com a Sustentabilidade nas dimensões: ambiental, social e governança (HUSTED; SOUSA-FILHO, 2019).

Para Primdal (2020), a responsabilidade social corporativa trata também das dimensões ambientais, sociais e de governança, mas, enfocando a maneira como as estratégias, programas, projetos e parcerias sociais e ambientais são postas em prática. Já o ESG envolve o conselho administrativo, investidores e qualquer outra pessoa ou organização, com algum grau de envolvimento com o negócio, informam os resultados ou reportam como eles são produzidos.

Não só os investidores estão interessados em práticas sustentáveis nos negócios. A preocupação com a cadeia de suprimentos sustentáveis dá sinais de boa governança às empresas que querem competir internacionalmente, mas não só aos que almejam as exportações, já que os benefícios da gestão sustentável de *supply chain* encoraja a confiança dos consumidores que



escolhem produtos advindos de práticas justas, éticas e de mercados íntegros, aos produtos que não tenham comprometimento com a dignidade humana; constrói parcerias de negócios certificados, verdadeiros, transparentes, rastreáveis em todos os processos (ABRAMOVAY, 2012).

Na esfera social, Basso (2021) declara como sendo as práticas de inclusão, diversidade, políticas, relações trabalhistas, desempenho e remuneração no seio das organizações e a governança, diz respeito à transparência, probidade e geração de valor que atua em torno dos interesses dos acionistas, prevenindo práticas ilegais como fraudes e subornos.

É fato que a aplicação das práticas de ESG é benéfica, tanto no que se refere ao público, quanto ao privado. Contudo, Baldini, Dal Maso, Liberatore, Mazzi e Terzani (2018) pesquisaram sobre os efeitos sociais do ESG com base nas teorias de estrutura social institucionalista e de legitimidade. Os autores (Ibid.) alertam para o fato de as duas teorias não serem excludentes entre si, mas proporcionarem uma visão mais ampla e complementar que responde aos desafios e as pressões da sociedade. O objetivo do estudo que desenvolveram era verificar se o contexto social, no qual a empresa operava, poderia ou não alcançar diferentes resultados em ESG (BALDINI *et al.*, 2018). Os resultados deste estudo são os apresentados no Quadro 1:

**Quadro 1 – Resultados dos testes nos sistemas**

SISTEMA	RESULTADO
<b>POLÍTICO</b>	Países com alto nível de corrupção, geralmente, possuem um baixo índice de práticas de ESG disseminadas, já que as organizações têm a propensão de atos antiéticos. Nesses países não há benefícios em agir segundo a ética e as normas vigentes.
<b>LABORAL</b>	Maiores níveis de ESG são encontrados onde há o fortalecimento de categoria de trabalhadores, com a formação de sindicatos e altos níveis de proteção aos empregados como: saúde, seguridade social e políticas de relações trabalhistas bem desenvolvidas. Desta forma, a questão social se mostra com maior relevância do que as questões ambientais e de governança. O alto nível de desemprego tende a criar uma competição, entre as empresas, pelos empregados mais competentes e, para os empregados, as práticas do ESG podem significar maiores salários e melhores perspectivas de carreira.
<b>CULTURAL</b>	As elevadas taxas de Coesão Social e Igualdade de Oportunidades tendem a elevar as práticas de ESG relacionadas ao meio ambiente, uma vez que a desigualdade social tende a ser menor.

**Fonte: Elaborado pelos autores, conforme Baldini *et al.* (2018).**

A abordagem sobre a teoria institucional se deu em virtude do relacionamento entre a organização e a sociedade que colocasse a ênfase no entendimento sobre a eficácia do ESG dentro da governança econômica, incluindo a influência dos limites e regulações impostos, tanto pelo setor público, quanto privado. A legitimidade mede o quanto a sociedade está disposta a garantir e aceitar a sobrevivência de uma organização dentro dos valores, crenças e normas socialmente construídas e se opera dentro das expectativas sociais (BALDINI *et al.*, 2018).



## 2.2O Trabalho e suas formas desumanas, indignas, precárias e indecentes

A exploração do trabalho e sua condição precária são vistas mediante indicativos, tais como: pagamentos de salários abaixo do mínimo, demanda excessiva e exaustiva sem as devidas compensações (pagamentos de horas extras ou bancos de horas) e trabalho infantil. A escravidão é a pior e mais terrível categoria de trabalho. Inclui o trabalho forçado, a exploração sexual e tráfico de pessoas. Entretanto, para olhos não treinados, pode passar imperceptível (PRIMDAL, 2020).

A falta de decência e dignidade no trabalho também podem ser verificadas, de acordo com Primdal (2020), nas seguintes formas de crueldade: 1) O emprego precário, tanto em condições de trabalho, quanto nas condições de contratação; 2) Falta de Segurança e saúde ocupacionais; 3) Remunerações injustas; 4) Falta de liberdade para associação em representações de trabalhadores; 5) Discriminação; 6) Falta de proteção ao trabalhador jovem; 7) Trabalho infantil e 8) Trabalho escravo.

As duas últimas são as mais terríveis formas de exploração social existentes, mas as anteriores não devem ser, de forma nenhuma, ignoradas e costumam estar atreladas à desigualdade social, pobreza, fome e o desemprego e das quais negócios inescrupulosos, pela falta de ética e de observação aos Direitos Humanos, acabam se aproveitando.

Sachs (2000), quando conceitua o desenvolvimento que traga bem-estar, meios de existência viáveis e trabalho decente, ensina que os seres humanos devem ser habilitados à manifestação plena de todos os seus potenciais, para a autorrealização e que combinem o trabalho, autônomo ou heterônomo, não deixando à parte o lazer e as atividades não produtivas. Um dos componentes para que isso ocorra é o trabalho decente, que poderá ser prestado em tempo integral ou parcial, pelos membros de família que assim desejarem.

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ONU, 1966) ratificado pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992, descreve as condições justas e favoráveis que assegurem, aos trabalhadores, remunerações dignas, salários equitativos entre homens e mulheres, existência decente para o trabalhador e seus familiares, condições de segurança e higiene na prestação laboral, oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissionais e o descanso remunerado (ONU, 1966, art. 7º).

O artigo 8º desse Pacto garante ainda o livre exercício de filiação e associação dos trabalhadores a sindicatos, que representem sua categoria e protejam seus interesses econômicos e sociais (ONU, 1966). Sendo assim, é, por assim dizer, considerado trabalho escravo, aquele que não assegure os direitos contidos nos artigos 7º e 8º do referido Pacto Internacional, caracterizando-o como a antítese do trabalho decente (BRITO FILHO, 2020).

## 2.3 As perspectivas do trabalho na modernidade

O complexo de reestruturação produtiva foi impulsionado, na década de 1970, pela grande depressão dos países do bloco capitalista. Essa reestruturação trouxe novos métodos de produção e, conseqüentemente, novas formas de gestão de recursos humanos (LESSA, 2005).

No Brasil, a década de 1980 foi a consagração do “Toyotismo” e seus modelos organizacionais que favoreciam a hegemonia da acumulação capitalista e criava tipos de

operários que, até aquele tempo, podiam contar com o apoio dos sindicatos em suas lutas e conquistas. Todavia, a partir dos anos 1990, esses sindicatos passaram a ser menos ofensivos aos capitalistas. A melhora na produtividade, propostas das gestões *just in time/kaban*, incluindo novas tecnologias e as mudanças geográficas das unidades produtivas, trouxe, na verdade, muitas demissões, a classe operária foi se fragmentando e as atribuições sindicais passaram de reivindicações contrárias aos moldes capitalistas para maneiras de adaptação dos trabalhadores ao que era imposto pelo capitalismo em um “novo consentimento operário” (LESSA, 2005). Foi o grande momento para a precarização e enfraquecimento das classes, a realocação das plantas industriais, a descentralização e a flexibilização da mão-de-obra que, com o desemprego, apoia a perda de vínculos entre os trabalhadores (LESSA, 2005).

A definição de trabalho decente dada pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, e formalizada em 1999, prevê a promoção de “oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas” (GUIMARÃES, 2012), cujos objetivos estratégicos são o respeito aos direitos dos trabalhadores, o acesso ao emprego, a proteção social e o diálogo, permitindo a satisfação das necessidades dos trabalhadores e suas famílias, com educação, moradia, saúde e segurança e as garantias sociais em caso de desemprego, doença e acidente (ABRAMO, 2015). São aspectos quantitativos e qualitativos que visam não somente assegurar proteção aos trabalhadores formais e informais, aqueles assalariados sem contrato, que executam atividades por conta própria, os terceirizados, os subcontratados e os trabalhadores domésticos (ABRAMO, 2015).

As plataformas digitais de prestação de serviços, as chamadas tecnologias disruptivas, têm trazido novas formas de negócios colaborativos, baseadas em confiança comunitária. No entanto, essas novas formas de negócio também trazem prejuízos às formas tradicionais de relação entre as empresas, os consumidores, os trabalhadores e o próprio governo (MARISCAL; VARGAS-HERNÁNDEZ, 2017).

As plataformas por aplicativo, nos aspectos relacionados com a prestação laboral, têm feito crescer os números de trabalhadores com empregos não formais. São os trabalhadores temporários, autônomos, absorvidos pelas contratações temporárias ou de curto prazo com objetivo de alcançar renda, em meio às crises econômicas (BOITEUX, 2021).

Os termos utilizados para nomear este tipo de mercado de trabalho são “*gig economy*”, “*freelance economy*” e “*economy on demand*”. “*Gig*” é um termo com tradição na música norte-americana e se refere aos grupos musicais ou cantores que eram chamados para *shows* somente aos finais de semana e “caracteriza as relações laborais entre trabalhadores e empresas que contratam essa mão de obra para a realização de serviços esporádicos, portanto, sem vínculo empregatício” (BOITEUX, 2021).

Durante a pandemia da COVID 19, em especial, as vulnerabilidades dos trabalhadores na área de transportes, de acordo com Boiteux (2021), aumentaram e, esse aumento se dá, tanto para aqueles que já estavam inseridos neste tipo de economia sob demanda, mas para aqueles que, na pandemia, ingressaram pelo desemprego aumentado no momento pelo grande número de demissões nas formas convencionais de emprego. O autor aponta para as ameaças trazidas,



aos trabalhadores, no curto prazo, em particular a redução da renda, quando a demanda pelos serviços de entrega diminuir; e a vulnerabilidade social pela falta de seguro-desemprego, auxílio-doença e a contribuição previdenciária sobre a folha de pagamento, paga pelo empregador (BOITEUX, 2021).

No longo prazo, tanto para a *Gig economy*, quanto para os outros tipos de negócios, se os efeitos econômicos da pandemia forem mais perversos, é possível que a demanda por serviços de entregas diminua e por conseguinte a renda dos trabalhadores e no caso das empresas que estão fora deste mercado, é grande a possibilidade de que procurem por maior flexibilização dos contratos de mão de obra, com menores salários (BOITEUX, 2021).

As vulnerabilidades desses trabalhadores, neste tipo de mercado em expansão, denotam a precariedade da atividade, em muito contraditórias à questão social do trabalho inserida em um contexto de avaliação de *Environmental, Social, Governance – ESG*. Tornando-se indecentes quando avaliados pelo prisma do crescimento astronômico do capital dessas organizações, assim consideradas empresas “unicórnio”, pois estão avaliadas em mais de um milhão de dólares (MARISCAL; VARGAS-HERNÁNDEZ, 2017).

### 3. METODOLOGIA

Este artigo fundamenta-se em uma pesquisa de abordagem qualitativa, na perspectiva das Ciências Sociais e dos componentes da Ética e Justiça Social, e de base documental e bibliográfica para confrontar a visão teórica com a realidade estudada. É documental no que diz respeito à utilização de relatórios de órgãos nacionais e internacionais, bem como da legislação vigente sobre o tema; e bibliográfica no estudo da temática publicada em livros e artigos científicos publicados (GIL, 2009).

A perspectiva da pesquisa tem uma lente teórica, pois trata da identificação de um contexto social, histórico e político e, ao mesmo tempo, interpretativo desse contexto, como também, dos contextos anteriores (CRESWELL, 2010). É um estudo experimental pela sua flexibilidade e testagem dos mais variados aspectos teóricos, que poderão ser replicados com alguma variabilidade (KERLINGER; ROTUNDO; MALUFE, 1980). No entanto, almeja-se a crítica, a reflexão sobre o tema que proporciona um chamado à ação ou à transformação da realidade social (CRESWELL, 2010) dando significado à sua natureza aplicada (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

Os resultados foram obtidos com o cotejar entre as definições constantes na legislação do trabalho brasileira, com respeito às formas de contratação, aos tipos de jornada, às formas de remuneração e à assunção dos riscos do negócio (BRASIL, 1943) e a forma de admissão, remuneração, jornada e os riscos do trabalho de entregador da plataforma de serviços de mediação de entregas do iFood (<https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>) (IFOOD, 2020).

### 4. RESULTADOS

Para alcançar os objetivos previstos no estudo, a princípio, a busca foi no sentido de conceituar o *Environmental, Social, Governance – ESG*, relacionando-o com as práticas



sustentáveis nas organizações e os programas de responsabilidade socioambiental. Em seguida, o esforço intelectual foi no sentido de sintetizar as expectativas da sociedade quanto aos compromissos com a dignidade humana, transparência, prestação de contas, além da ética nos negócios que se relacionam à governança corporativa, visando o afastamento de práticas de corrupção, suborno e chantagem (PRIMDAL, 2020, ABRAMOVAY, 2012).

Como este estudo visa confrontar as práticas das grandes empresas no que tange à questão social, especificamente a questão do trabalho, foram inseridas na pesquisa a revisão da literatura sobre as formas mais degradantes de trabalho (escravidão e trabalho infantil) (ANTERO, 2008; THÉRY et al., 2012). Foram vistas, ainda, as formas mais modernas de precarização do trabalho trazidas pelo pensamento neoliberal, retirando as garantias de seguridade social, como resultado dos modelos econômicos da gig economy ou on demand e a mão de obra flexível, que colocam todos os riscos da atividade, relacionados à seguridade, saúde, assistência social e previdência, às custas do trabalhador (BOITEUX, 2021; LESSA, 2005; DRUCK, 2011).

Ora, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT conceitua o empregador como “a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos** da atividade econômica, **admite, assalaria e dirige** a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943, art. 2º, grifo dos autores). Com este conceito visa-se definir não somente a maneira de agir do empregador em relação ao próprio negócio com a assunção dos riscos, mas também a sua relação com aqueles que emprega. Como primeira responsabilidade tem-se a admissão, seguido do pagamento do salário e a direção do trabalho.

Todavia, no caso analisado, a admissão como entregador na IFOOD, que no modelo anterior se dava pelo contrato de trabalho, em Carteira de Trabalho, agora se dá por vontade e cadastro em sua plataforma, com a prova de que o entregador possui as habilitações de motorista (Carteira Nacional de Habilitação - CNH), assumindo os riscos de trânsito e tráfego, com um só clique de aceite nos termos e condições de uso do iFood (<https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>) (IFOOD, 2020).

Os termos utilizados neste “contrato” deixam claras quais são as expectativas que o entregador deve ter em relação à empresa: entregadores se cadastram por livre e espontânea **vontade**, concordando e aceitando não haver relação hierárquica com a empresa, dependência ou relação trabalhista, denotando a falta de vínculo entre empresa e empregado. Ao concordar com os termos, o trabalhador atesta **que possui as habilitações necessárias** para executar o serviço; **assume os riscos** da prestação do serviço; não recebe treinamento; não presta processo seletivo; que não serão exigidas a disponibilidade e periodicidade na prestação do serviço e suas atividades não serão fiscalizadas (IFOOD, 2020).

Um dispositivo de Direitos Sociais na Constituição flexibilizado, encontra-se no Capítulo II – Dos Direitos Sociais em seu art. 7º, que afirma ser direito do trabalhador um salário-mínimo capaz de atender suas necessidades vitais e que a duração do trabalho não deverá exceder oito horas diárias e quarenta e quatro horas por semana (BRASIL, 1988).

Há de ser feita a distinção entre remuneração e salário. Salário é espécie de remuneração ou compõe a remuneração e, no caso dos motoristas entregadores por aplicativo, é preferível

dizer que eles sejam remunerados e não assalariados, já que salário é a contraprestação pecuniária paga pelo empregador ao empregado e não é esse tipo de vínculo ao qual nos referimos nesta pesquisa. O próprio CEO do *iFood*, Sr. Fabrício Bloisi, declarou em julho de 2021 que é preciso: “Tirar os trabalhadores das plataformas digitais do **limbo regulatório** em que se encontram” (IFOOD NEWS, 2021), demonstrando, ao menos, que reconhecem a precariedade do contrato. No entanto, a pressão em regular não é proporcional ao tamanho dos ganhos da organização.

No caso dos entregadores do *iFood* o cálculo do pagamento é feito por algoritmo que considera: o ponto de coleta da mercadoria, o local da entrega, a quilometragem percorrida, o tempo de deslocamento, as condições de trânsito, a forma de entrega utilizada, a região da entrega, a oferta e a demanda pelos serviços. Sempre que aparece uma rota no *smartphone* do entregador, ela é acompanhada do valor da entrega, cabendo ao motociclista aceitá-la ou não (IFOOD, 2020).

Os riscos aos quais estarão expostos os entregadores ficam bem inteligíveis no excerto, constante na página na *internet*: “A entrega é de responsabilidade total do entregador ou da entregadora, cabendo ao *iFood* apenas a conexão entre clientes, estabelecimentos e entregadores”. E ainda: são responsáveis pelos “custos operacionais, despesas, taxas, contribuições e tributos relativos à manutenção de suas atividades” (IFOOD, 2020). Os riscos também são explicitados como compromissos, com os quais devem arcar, e vão desde “responder por qualquer dano causado ao produto”; ter que indenizar a empresa por danos, prejuízos, reclamações, incluídas os honorários e custas judiciais e ser responsável pelas eventuais multas de trânsito, penalidades e processos judiciais.

Esse comprometimento inclui a utilização dos equipamentos de proteção do trabalhador, como capacetes, luvas, jaquetas e a própria mochila e baú, cientificando que os custos e despesas decorrentes desses equipamentos são de responsabilidade do entregador (IFOOD, 2020).

O cumprimento das leis federais, estaduais e municipais impostas também deverá ser respeitado e obviamente que, nesse caso específico, algum tipo de treinamento deveria ser feito, já que o entregador se responsabiliza pelas multas, penalidades e processos administrativos e judiciais que, porventura, sofra em decorrência das entregas (IFOOD, 2020).

Se não bastasse a precariedade do contrato e do trabalho em si, a assunção de riscos extrapola limites que ferem os direitos básicos do trabalhador e que se referem à seguridade social: a saúde, a assistência social e a previdência.

O INFOSIGA () – sistema do governo do estado de São Paulo e do programa de Respeito à Vida do Departamento de Trânsito – DETRAN.SP - apontou, que no estado de São Paulo, no período entre abril de 2020 a junho de 2021, houve um crescimento de 45,5% de acidentes envolvendo motociclistas. O número de ocorrências com este tipo de acidente de trânsito saltou de 4.877 para 7.097 no mesmo período, com um aumento do índice de fatalidade de 13,5%, uma vez que houve 133 óbitos em abril de 2020 e 151 em junho de 2021 (INFOSIGA, 2021).

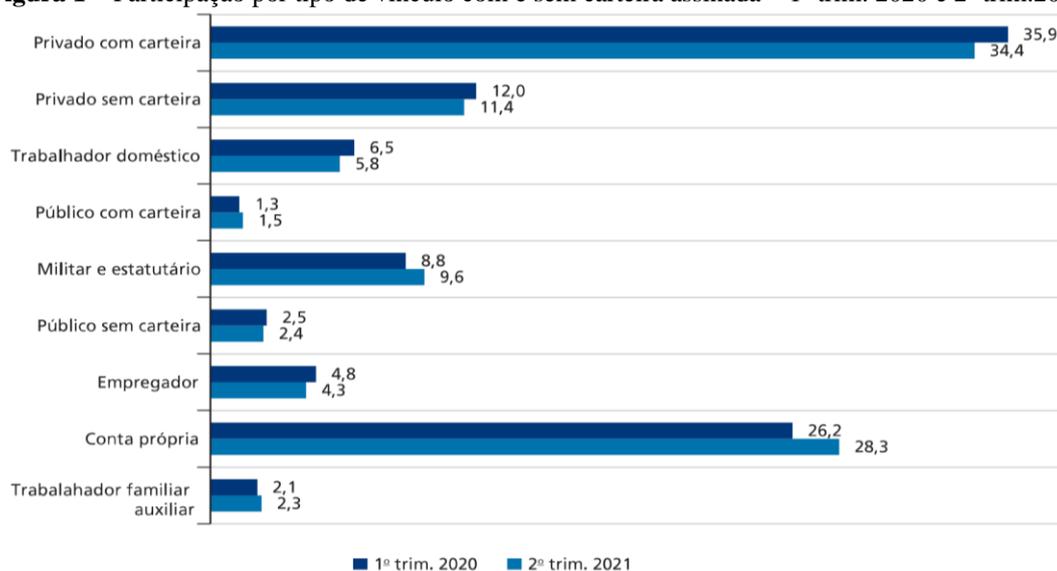


O desemprego ou desocupação impulsiona a informalidade, pois é uma questão de sobrevivência para muitos trabalhadores que, nessa situação e por conta da urgência, acabam renunciando à segurança, aos direitos, tudo em nome da subsistência individual e familiar.

A falta do registro em carteira afeta o caráter contributivo da seguridade social pelo trabalhador, afastando-o da qualidade de beneficiário do regime geral de previdência. “Os beneficiários do RGPS são as pessoas naturais que fazem jus ao recebimento de prestações previdenciárias, no caso de serem atingidas por algum dos riscos sociais previstos em lei” (IBRAHIM, 2015).

Na Figura 1 pode ser observada a participação, por tipo de vínculo empregatício, comparando-se os percentuais do 1º semestre de 2020 e o 2º trimestre de 2021, dos trabalhadores do setor privado com e sem anotação em carteira profissional.

**Figura 1** – Participação por tipo de vínculo com e sem carteira assinada – 1º trim. 2020 e 2º trim.2021



Fonte: IPEA (2021, p. 17).

A definição de seguridade social pode ser encontrada no art. 194 da constituição brasileira, como sendo: “um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinados a assegurar os direitos relativos à **saúde**, à **previdência** e à **assistência social**” (BRASIL, 1988).

A Constituição (BRASIL, 1988) deixa claro os objetivos e princípios de organização, quais sejam: a universalidade, a uniformidade, a seletividade, a irredutibilidade a equidade na forma de participação e custeio, com diversidade na base de seu financiamento, as quais devem ser identificadas por rubricas contábeis específicas para cada uma das áreas (saúde, previdência e assistência social), contando com o caráter democrático e descentralizado da administração, de gestão quadripartite, ou seja, com a participação: 1) dos trabalhadores; 2) dos empregadores; 3) dos aposentados e 4) do governo (BRASIL, 1988; IBRAHIM, 2015). Os direitos sociais relativos à seguridade estão apresentados no Quadro 2, de acordo com as seções constitucionais:



**Quadro 2** – Definição dos Direitos Sociais à saúde, previdência e assistência previstos na Constituição Brasileira

DIREITO	DESCRIÇÃO
SAÚDE	(...) “é <b>direito de todos e dever do Estado</b> , garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário” (BRASIL, 1988, art. 196) – Sistema Único de Saúde - SUS.
PREVIDÊNCIA	(...) “será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de <b>caráter contributivo e de filiação obrigatória</b> (...)” (BRASIL, 1988, art. 201).
ASSISTÊNCIA	(...) “será prestada <b>a quem dela necessitar</b> , independentemente de contribuição (...)” (BRASIL, 1988, art. 203).

**Fonte:** Elaborado pelos autores, conforme Brasil (1988).

Possuem a qualidade de beneficiários da previdência e classificados como segurados os empregados; os empregados domésticos; o contribuinte individual; o segurado especial, na qualidade de agricultor, individual ou de economia familiar e o facultativo (BRASIL, 1991). Os benefícios básicos, dos quais estão afastados os trabalhadores informais, são apresentados no Quadro 3, de acordo com a Lei 8.213/1991 (BRASIL, 1991), Decreto 3048/1999 (BRASIL, 1999) e Emenda Constitucional 103/2019 (BRASIL, 2019), que dispõem sobre os benefícios previdenciários. As carências, ou seja, o número de contribuições mensais necessárias para fazerem jus a cada um dos benefícios, também são demonstrados, bem como a necessidade de manutenção da qualidade de segurado.

**Quadro 3** – Discriminativo dos Benefícios Previdenciários

Benefício	Descrição	Carência
Aposentadoria por Invalidez	Para o trabalhador considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o trabalho. Valor pago enquanto durar a incapacidade.	12
Aposentadoria por idade	Devido aqueles que tenham completado 65 anos, se homem e 62 anos, se mulher.	180
Aposentadoria por tempo de serviço	Com regra de transição para quem já tinha a qualidade de segurado. Em 2022, a idade mínima para homens, 62,5 anos e 35 anos de contribuição e mulheres, 57,5 anos e 30 anos de contribuição.	420 *, 360 **
Auxílio-doença	Para o trabalhador com incapacidade temporária e acima do 16º dia em licença-saúde.	12
Salário-maternidade	Visa a proteção do trabalho da mulher e a proteção da maternidade e aleitamento por um período de 120 dias.	10
Auxílio acidente	Considerado indenizatório para pagamento de metade do salário benefício, posterior ao pagamento do auxílio-doença.	12
Salário-Família	Pagamento de R\$ 56,47, por dependente para os segurados com salário de até R\$ 1.655,98.	Qualidade de segurado
Pensão por morte	Valor devido aos dependentes na forma de cotas para aqueles que recebiam algum dos benefícios do INSS ou fazia jus a algum dos benefícios.	Qualidade de segurado,

**Fonte:** Elaborado pelos autores, conforme Brasil (1991b; 1999; 2019);

\* = homem, \*\* = mulher.

As regras de aposentadoria trazidas pela EC nº 103 de 2019 (BRASIL, 2019) torna ainda mais difícil a situação dos trabalhadores informais, aqueles que não se encontram na qualidade



de segurado do regime geral, e portanto, não têm efetuado as devidas contribuições previdenciárias. É bem provável que, futuramente, o Brasil tenha uma população idosa e desamparada.

Art. 15. Ao segurado filiado ao Regime Geral de Previdência Social até a data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional, fica assegurado o direito à aposentadoria quando forem preenchidos, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I - 30 (trinta) anos de contribuição, se mulher, e 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, se homem; e

II - somatório da idade e do tempo de contribuição, incluídas as frações, equivalente a 86 (oitenta e seis) pontos, se mulher, e 96 (noventa e seis) pontos, se homem, observado o disposto nos §§ 1º e 2º.

§ 1º A partir de 1º de janeiro de 2020, a pontuação a que se refere o inciso II do caput será acrescida a cada ano de 1 (um) ponto, até atingir o limite de 100 (cem) pontos, se mulher, e de 105 (cento e cinco) pontos, se homem (BRASIL, 2019).

Contudo, o período de pandemia de COVID 19 ressaltou a importância desses profissionais em tempos de isolamento social. A falta de renda também impulsionou muitos trabalhadores a adquirirem motocicletas para realização da prestação de serviço (*delivery*). Mesmo com a dificuldade da falta de componentes para as montadoras houve, no primeiro semestre de 2021, um crescimento de 48% nas vendas de motocicletas (FENABRAVE, 2021).

Os legisladores resolveram voltar seus olhares aos profissionais, pois em 5 de janeiro de 2022, foi promulgada a Lei nº 14.297 que dispõe sobre medidas de proteção à classe trabalhadora que presta serviços mediados por aplicativos. A citada lei preconiza que as empresas deverão “contratar seguro contra acidentes, sem franquia, em benefício do entregador nela cadastrado, exclusivamente para acidentes ocorridos durante o período de retirada e entrega de produtos e serviços” (BRASIL, 2022). Neste seguro devem estar cobertas, obrigatoriamente, os riscos da atividade, como os acidentes pessoais, invalidez permanente ou temporária e morte. Não obstante, a vigência da lei foi determinada para o período de emergência sanitária do coronavírus e, passado esse período, tudo voltará à “anormalidade” e à precariedade do trabalho sem seguridade social.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assumir os riscos do empreendimento significa arcar com as responsabilidades, com as regulamentações, com a satisfação dos clientes em relação aos produtos ofertados, com a prestação de contas aos governos, com o pagamento dos tributos devidos e aos possíveis prejuízos que a atividade possa trazer, mas nunca os transferir aos empregados. Contudo, os novos modelos de mercado, a própria financeirização da economia e a sanha do capitalismo, apoiado pelo neoliberalismo com o afastamento do Estado, fazem com que nas relações entre empresas e empregados desloque o peso da responsabilidade e os riscos da atividade para o trabalhador.

Quando se coloca na balança o esforço empreendido entre aquele que investe e aquele que presta o serviço, o que se vê é o retrato da desigualdade entre o hiper e o hipossuficiente. Faltam, portanto, justiça social, decência e dignidade e sobram dividendos.

Neste estudo, foram apontadas as estatísticas dos óbitos decorrentes de acidentes com motocicletas no estado de São Paulo, porcentagens de desemprego nos anos de 2019 até 2021 e índices de trabalhadores com e sem carteira de trabalho assinada, como propulsor do aumento da informalidade. Infelizmente, ficou evidente que o Estado se tornou um serviçal do mercado, alterando direitos sociais arduamente conquistados, desde a CLT e cancelados pela Carta Maior, tudo em nome da renda em detrimento de uma sociedade justa e igualitária.

Ora, a chamada consolidação das leis do trabalho, e o próprio significado do verbete “consolidar”, tornar estável, dar ou adquirir força, vem sendo lentamente detonada, ruída e enfraquecida, em satisfação às demandas do mercado e fragilizando as relações empregatícias, deixando claro o futuro sombrio do “cada um por si e *Mamon* para os ricos”.

As perdas sociais relacionadas à seguridade social, quando no confronto em um empregado ou indivíduo com a qualidade de segurado e beneficiário do Regime Geral de Previdência Social e os entregadores por aplicativo denotam a precariedade do trabalho e dos riscos de exposição à saúde, assistência, proteção à velhice e à maternidade, que se desenvolvem com o estudo, principalmente, das leis 8.212 e 8.213 de 1991, que dispõem sobre a organização da seguridade social no Brasil e os planos de benefícios previdenciários com base nos direitos sociais preconizados pela constituição brasileira.

Diante do exposto, conclui-se que as práticas e os valores éticos e de responsabilidade social das organizações, recomendadas pelo *Environmental, Social, Governance – ESG*, não concordam, na dimensão social, com as condições de trabalho decente, tanto no que se refere às formas de remuneração, quanto às condições de seguridade social, como as que envolvem a assistência social, a previdência e a assistência à saúde para as pessoas cadastradas como entregadores de mercadorias em suas plataformas digitais.

Ressalte-se, entretanto, que as conclusões aqui apresentadas se referem ao caso estudado e que, portanto, não podem ser generalizadas. Mas, sugere-se a continuidade do estudo para consolidar a temática e, quiçá, propor encaminhamentos para a elaboração de Políticas Públicas e de Sustentabilidade Socioeconômica na área.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, LAÍS. **Uma década de promoção do trabalho decente no brasil: uma estratégia baseada no diálogo social**. Genebra: OIT, 2015.

ABRAMOVAY, R. **Muito além da economia verde**. São Paulo: Editora Abril: Planeta Sustentável, 2012.

ANTERO, S. A. Monitoramento e avaliação do Programa de Erradicação do Trabalho Escravo. **Revista de Administração Pública**, v. 42, p. 791–828, out. 2008.

ANTUNES, R. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BALDINI, M. et al. Role of Country- and Firm-Level Determinants in Environmental, Social, and Governance Disclosure. **Journal of Business Ethics**, v. 150, n. 1, p. 79–98, 1 jun. 2018.



BASSO, M. ESG: A Nova Onda Verde. **e-investidor Estadão**, 2021.

BECK, U. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. São Paulo: Editora 34, 2011.

BOITEUX, H. DE O. **A gig economy no Brasil: uma abordagem inicial para o setor de transporte | Carta de Conjuntura**, 2021. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2021/10/a-gig-economy-no-brasil-uma-abordagem-inicial-para-o-setor-de-transporte/>>. Acesso em: 18 jan. 2022

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho. 1943.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. 1988.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Secretaria-Geral Judiciária. Coordenadoria de Jurisprudência. Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos. 2016, p. c-86.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. 2017.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. 2019.

BRASIL. Lei 14.297, de 5 de janeiro de 2022. 2022.

BRITO FILHO, J. C. M. DE. **Trabalho Escravo: Caracterização Jurídica**. [s.l.] LTr Editora, 2020.

CARVALHO, I. M. M. DE. trabalho infantil no brasil contemporâneo. **Caderno CRH**, v. 21, p. 551-569, dez. 2008.

*CFI, Corporate Finance Institute. ESG (Environmental, Social and Governance)*. Disponível em: <<https://corporatefinanceinstitute.com/resources/esg/esg-environmental-social-governance/>>. Acesso em: 29 out. 2022.

**Consolidar. Dicionário Priberam**. [s.l.: s.n.]. Disponível em: <<https://dicionario.priberam.org/consolidar>>. Acesso em: 5 fev. 2022

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Sage, 2010.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, v. 24, p. 37-57, 2011.

FENABRAVE, F. N. DA D. DE V. NO B. **Relatório Semestral - 2021 - da distribuição de veículos automotores no Brasil**. São Paulo: FENABRAVE, 2021. Disponível em: <<https://online.fliphtml5.com/ordey/jfbo/#p=1>>.



GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. (EDS.). **Métodos de Pesquisa**. 1a. ed. Porto Alegre (RS): Editora da UFRGS, 2009.

GIDDENS, A. **As Consequências da Modernidade**. São Paulo: Editora Unesp, 1991.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2009.

GUIMARÃES, J. R. S. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2012. Disponível em:

<[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_234424.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_234424.pdf)>. Acesso em: 29 jan. 2022.

HUSTED, B. W.; SOUSA-FILHO, J. M. DE. Board structure and environmental, social, and governance disclosure in Latin America. **Journal of Business Research**, v. 102, p. 220–227, 1 set. 2019.

IBGE. **Descrição de Setor Informal**. Disponível em:

<<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/setor-informal.html>>.

IBRAHIM, F. Z. **Resumo de Direito Previdenciário**. 14. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2015.

IFOOD. **Termos e condições de uso iFood para entregadores**. 2020. Disponível em:

<<https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>>. Acesso em: 31 jan. 2022.

IFOOD NEWS. **Novas regras para novas relações de trabalho**. 2021. Disponível em:

<<https://news.ifood.com.br/novas-regras-para-novas-relacoes-de-trabalho/>>. Acesso em: 19 jan. 2022.

INFOSIGA. **Infosiga aponta crescimento de 45,5% nos acidentes de trânsito entre motociclistas na pandemia – Respeito à Vida | Governo do Estado de São Paulo**. 2021.

Disponível em: <<http://www.respeitoavida.sp.gov.br/infosiga-aponta-crescimento-de-455-nos-acidentes-de-transito-entre-motociclistas-na-pandemia/>>. Acesso em: 19 jan. 2022a.

IPEA. **Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise nº 72**. Brasília: Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas, 2021. Disponível em:

<[https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=38696&Itemid=9](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38696&Itemid=9)>. Acesso em: 18 jan. 2022.

KERLINGER, F. N.; ROTUNDO, H. M.; MALUFE, R. **Metodologia da Pesquisa em Ciências Sociais: um tratamento conceitual**. São Paulo: EPU: Editora da Universidade de São Paulo, 1980.

LESSA, Í. O NOVO E PRECÁRIO MUNDO DO TRABALHO - REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E CRISE DO SINDICALISMO. **Revista Trabalho Necessário**, v. 3, n. 3, 6 dez. 2005.



MARIN, J. O. B. et al. O problema do trabalho infantil na agricultura familiar: o caso da produção de tabaco em Agudo-RS. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, v. 50, n. 4, p. 763–786, dez. 2012.

MARISCAL, D. S.; VARGAS-HERNÁNDEZ, J. G. Modelos actuales de economías colaborativas. Airbnb: cambiando la industria de la hospitalidad. **Lex Social: Revista de Derechos Sociales**, v. 7, n. 2, p. 348–363, 14 jul. 2017.

ONU. **Sustainable Development Goal 8: Trabalho decente e crescimento econômico | As Nações Unidas no Brasil**. 2015. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>>. Acesso em: 20 jan. 2022.

ONU, A. G. DAS N. U. Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. 1966.

PRIMDAL, C. **A roadmap to modern slavery compliance and a sustainable supply chain: the power to bring change, manage risk, improve ESG scores and unlock value**. Austrália: Michael Hanrahan Publishing, 2020.

SACHS, I. **Caminhos para o desenvolvimento sustentável**. Rio de Janeiro: Garamond, 2000.

SEN, A. K. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo (SP): Companhia de Bolso, 2010.

THÉRY, H. et al. **Atlas do trabalho escravo no Brasil**. São Paulo: Amigos da Terra Amazônia, 2012. p. 84

VEIGA, J. E. DA. **Desenvolvimento sustentável: o desafio do século XXI**. Rio de Janeiro: Garamond, 2005.