

TRABALHO E JUSTIÇA SOCIAL

# UMA APP DOS/ DAS TRABALHA- DORES/AS

A luta do primeiro sindicato de trabalhadores/as em plataformas na América Latina

**Laura Perelman, Marcelo Mangini, Bárbara Perrot, María Belén Fierro e Martina Sol Garbarz**  
Setembro 2020



As empresas de plataformas digitais tiveram uma expansão drástica na Argentina e internacionalmente.



Os «associados» começaram a reconhecer-se como trabalhadores e, para transformar as regressivas condições de trabalho, fizeram uma greve virtual e formaram o sindicato APP.



Tendo conseguido visibilizar os impactos do modelo de negócios prevalente na economia de plataformas, atualmente, o sindicato está lutando para ser legalmente reconhecido na Argentina.



TRABALHO E JUSTIÇA SOCIAL

# UMA APP DOS/ DAS TRABALHA- DORES/AS

A luta do primeiro sindicato de  
trabalhadores/as em plataformas  
na América Latina

O projeto **«Sindicatos em transformação 4.0»** examina as ações estratégicas dos sindicatos para mobilizar recursos de poder em um «novo mundo de trabalho», onde o capital utiliza a tecnologia digital para reorganizar os processos produtivos e o trabalho. O Programa Sindical Global da FES visa compreender o impacto no equilíbrio de poder entre o capital e o trabalho e como os trabalhadores estão respondendo às ameaças de mais exploração e precarização do trabalho. Adotando uma abordagem de diálogo e orientada à ação, o projeto pretende basicamente contribuir para as reflexões estratégicas, a experimentação e a transformação resoluta dos sindicatos.

# Índice

<b>INTRODUÇÃO</b>	2
<b>PLATAFORMAS DE EMPREGO SOB DEMANDA NA ARGENTINA</b>	3
<b>CARACTERÍSTICAS DO EMPREGO</b>	4
<b>A GESTÃO ALGORÍTMICA DO TRABALHO</b>	6
<b>O PROCESSO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL</b>	7
<b>RECURSOS DE PODER PARA A ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS COM DEMANDA DE TRABALHO: LIÇÕES DO CASO DA APP</b>	11
<b>CONCLUSÃO</b>	14
Bibliografia .....	16

## INTRODUÇÃO

O artigo investiga o processo de organização dos trabalhadores em plataformas digitais na Argentina do ponto de vista analítico da teoria dos recursos de poder.<sup>1</sup> Em particular, o trabalho analisa o surgimento e a conformação da Associação de Pessoal de Plataformas (APP), primeiro sindicato de trabalhadores em plataformas da região, no contexto de instalação e expansão das principais empresas que controlam o mercado local. A fim de explicar este processo, em primeiro lugar, abordamos as características específicas do grupo de trabalhadores e trabalhadoras e as formas que a organização do trabalho assume na atividade, fatores que são fundamentais para compreender a gênese do processo de organização sindical dos trabalhadores. Assim, o trabalho reconstrói a dinâmica do conflito entre os trabalhadores e as empresas para informar as estratégias e as ações que ambos implementam para acumular poder em contextos de mudança.

Na origem da organização sindical, a capacidade associativa dos trabalhadores desempenhou um papel central em torno de redes e identidades preexistentes, que acabaram catalisando ações coletivas de caráter sindical. Como apresentamos ao longo do trabalho, durante os primeiros conflitos, muitos trabalhadores estavam em contato permanente através das redes sociais digitais, como grupos de WhatsApp e amigos no Facebook. Esses grupos, que se alimentavam basicamente de amizades de conterrâneos migrantes e laços sociais construídos nas ruas entre entrega e entrega, foram um recurso central para a coordenação de demandas e ações.

A expansão desta capacidade associativa encontrou limites férreos na forte oposição exercida pela empresa, onde surgiu a primeira medida de força, por meio de práticas antissindicais que apontaram diretamente contra o núcleo de trabalhadores que liderou o processo de agregação de demandas e representação de interesses perante a plataforma. Em um contexto de «vácuo regulatório» e ausência de proteção legal, os principais representantes foram demitidos (bloqueados permanentemente, segundo a linguagem digital) e, até a data, não foram readmitidos em seus postos de trabalho.

Como fundamentamos ao longo do artigo, a partir da tentativa inicial das empresas de desmantelar sua organização incipiente, a APP implementou uma estratégia ofensiva no âmbito institucional, orientada a «forçar» uma intervenção regulatória dos organismos do Estado, que teve e tem por objeto superar as limitações estruturais que os trabalhadores em plataformas enfrentam, buscando seu reconhecimento e sua inclusão nas garantias e tutelas do direito trabalhista argentino. A esse respeito, são particularmente interessantes os processos que vêm sendo desenvolvidos no foro da justiça trabalhista, originados em uma demanda por conduta antissindical, e no Ministério do Trabalho e Seguridade

Social, em torno da solicitação de reconhecimento da APP como entidade de representação sindical. Finalmente, vale destacar que outra estratégia para fortalecer a organização foi lutar pelo bom senso e tentar visibilizar publicamente o conflito entre trabalhadores e plataformas, que associa os entregadores com trabalhadores autônomos ou, na linguagem das plataformas, com parceiros ou colaboradores.

Deste modo, as disputas nos diversos âmbitos institucionais tiveram sua correlação nas esferas discursiva e simbólica, onde a APP aspirou intervir no debate público e visibilizar a perspectiva e as demandas dos trabalhadores dessa área.

Diversas fontes foram consultadas para elaborar esta análise. Em primeiro lugar, foi feito um levantamento de fontes secundárias, como estudos prévios, pesquisas disponíveis e informações jornalísticas de meios nacionais e internacionais, sobre a economia de plataformas em geral e das plataformas de emprego sob demanda em particular. Em segundo lugar, foram entrevistados informantes-chave para a análise do processo de organização sindical dos trabalhadores em plataformas.<sup>2</sup> Finalmente, foram consultados expedientes administrativos e judiciais que afetam diretamente o processo de institucionalização da APP e o reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores, aspectos que serão profundamente desenvolvidos ao longo do documento.

Por último, vale destacar que a denominação de «plataformas de entrega» é uma forma reducionista e inexacta de caracterizar integralmente a atividade que as empresas realizam. Além de fornecer o serviço de entrega, as empresas oferecem outros serviços, como a venda de mercadorias, a preparação de pedidos, o faturamento e a cobrança das vendas, e a publicidade de fornecedores, entre outros. No entanto, dado que a referência às «plataformas de entrega» é de uso comum na literatura e na mídia, a partir deste ponto do texto, utilizaremos esta denominação ou simplesmente «plataformas».

<sup>1</sup> Ver Schmalz (2017).

<sup>2</sup> Seis entrevistas foram feitas em profundidade, utilizando um questionário semiestruturado, a três trabalhadores do setor vinculados com a APP, dois representantes legais e um especialista em assuntos sindicais. O questionário dirigido a trabalhadores indaga sobre a identidade ocupacional, a experiência pessoal no processo de organização de trabalhadores em plataformas na CABA (Cidade Autônoma de Buenos Aires) e suas percepções sobre as capacidades e a utilização e eficácia dos recursos de poder disponíveis para a ação e a organização sindical. As entrevistas feitas aos representantes e ao especialista em assuntos sindicais exploraram o modelo de negócios e a organização empresarial, as diversas modalidades de gestão e organização do trabalho nas principais plataformas de serviços de entrega, seu vínculo ou correlação na organização e na luta sindical, o processo de organização sindical, o contexto institucional e a capacidade associativa. As citações das entrevistas resguardam a identidade dos entrevistados devido a seu envolvimento no conflito sindical com as empresas da atividade e sua condição de desproteção diante de possíveis represálias.

## PLATAFORMAS DE EMPREGO SOB DEMANDA NA ARGENTINA

O uso massivo de plataformas digitais habilitou novas maneiras de comprar e vender bens e serviços. Como contraparte, surgiram novos modelos de negócios liderados pelas plataformas que reúnem o maior número de usuários e, deste modo, monopolizam os «efeitos de rede».<sup>3</sup> Inicialmente, o uso de plataformas digitais foi associado com a «economia colaborativa», cujo objetivo central é facilitar (ou habilitar) a troca horizontal de bens e serviços entre particulares. Neste esquema, as plataformas funcionam apenas como intermediárias, expandindo as possibilidades de valorizar bens pessoais subutilizados em escalas antes inimagináveis. Nos últimos anos, este conceito de economia colaborativa tem sido usado com pouco rigor para caracterizar um conjunto de empresas emergentes que utilizam as plataformas digitais para organizar e gerenciar sua atividade econômica.<sup>4</sup>

O certo é que nem todas as plataformas digitais operam da mesma maneira e/ou prestam serviços de natureza semelhante. Por isso, é necessário distinguir entre as plataformas que fornecem serviços de intermediação por meio de um suporte informático daquelas que, de fato, prestam serviços através de emprego sob demanda. Neste último caso, as plataformas, em geral, exercem um controle direto sobre o preço, os termos e condições da prestação do serviço e sobre a propriedade do suporte informático, ativo essencial para o próprio desenvolvimento da atividade. Esta distinção é essencial na hora de estabelecer o tipo de regulamentos aplicáveis em cada caso, tanto do ponto de vista tributário como em relação às normas trabalhistas<sup>5</sup>, já que essas mesmas características são fortes indícios de dependência empregatícia dos prestadores do serviço.

As plataformas que demandam trabalho podem ser classificadas em função do tipo de serviços que oferecem de acordo com sua localização, de modo presencial ou virtual, e do nível de qualificação que demanda a execução desse serviço (Madariaga et al. 2019). Ambos os eixos são essenciais na hora de avaliar os obstáculos e potencialidades da organização sindical e da ação coletiva entre estes trabalhadores. O emprego gerado em tarefas realizadas de modo físico e presencial tem um impacto direto no mercado de trabalho local. Por outro lado, o trabalho realizado on-line tem, em princípio, uma localização indeterminada, com consequências locais mais difíceis de dimensionar e, além disso, pode ser executado segundo regras que podem diferir conforme

a localização dos proprietários das plataformas, dos clientes que demandam o serviço e dos trabalhadores que executam o trabalho. O nível de qualificação e formação específicas exigido também irá influenciar o poder estrutural dos trabalhadores quanto à facilidade de substituí-los em situações de conflito.

As chamadas «plataformas de entrega» enquadram-se nas plataformas de demanda de trabalho que realizam sua atividade central de forma física e presencial, sem exigir uma qualificação específica. Além disso, constituem um caso paradigmático de plataformas que são, por sua vez, os verdadeiros fornecedores do serviço, na medida em que organizam o trabalho e as circunstâncias nas quais deve ser executado, determinam as tarifas unilateralmente, concentram os dados e contatos com os clientes e se reservam o poder de «desconectar» os trabalhadores, entre outras características que serão desenvolvidas mais adiante.

As principais empresas de plataformas que operam no mercado argentino têm uma origem recente. *PedidosYa*, empresa pioneira no segmento, foi fundada no Uruguai em 2009, enquanto a colombiana *Rappi* e a espanhola *Glovo* nasceram em 2015 e chegaram à Argentina no ano 2018. As duas compartilham uma origem recente e um modelo de negócios de alto rendimento, caracterizado pelo crescimento exponencial de suas operações, com milhões de usuários ativos, presença em diversos países e acesso ilimitado no mercado de capitais.

Mas, como se explica o sucesso vertiginoso deste modelo de negócios? Ele é sustentado em três pilares fundamentais, intrinsecamente interligados: a captação massiva de usuários, a valorização no mercado financeiro e a redução extrema de custos. A otimização de custos é uma condição essencial para que as empresas possam crescer competitivamente na economia de plataformas, formando estruturas de negócios muito compactas e especializadas no desenvolvimento do algoritmo, na captação de usuários e na ampliação das operações. Nesse sentido, as empresas *Glovo*, *Rappi* e *PedidosYa* somam, em conjunto, aproximadamente 8 mil trabalhadores assalariados para atender a mais de 30 milhões de usuários distribuídos em cerca de 40 países. São trabalhadores qualificados que realizam atividades de desenvolvimento de software, atendimento ao cliente, finanças e marketing. O outro lado deste esquema compacto é uma demanda intensiva de trabalho na atividade de comercialização e distribuição. Atualmente, essa demanda compreenderia mais de 150 mil trabalhadores e trabalhadoras que não são reconhecidos pelas empresas como assalariados próprios, mas como trabalhadores autônomos; ou, como são chamados por elas, «empreendedores», «parceiros» ou «colaboradores», «*rappitenders*» ou «*glovers*».

O desconhecimento do vínculo empregatício com a grande maioria de seus trabalhadores é uma das estratégias que as empresas aplicam para reduzir custos trabalhistas e competir no mercado, oferecendo os menores preços para aumentar a escala de usuários e sua valorização financeira. Ao respeito, é interessante o caso de *PedidosYa*, que foi a

3 Srnicek (2018) introduz o conceito da «efeitos de rede» para caracterizar o processo de valorização das plataformas à medida que somam mais usuários. O fato de reunirem um maior volume de usuários estimula a entrada de mais usuários nessa plataforma para, assim, obter um maior potencial de vínculos e transações no interior da rede.

4 Esta economia emergente deu lugar hoje a novos conceitos, tais como «economia digital», «gig economy», «on demand economy» e, mais recentemente, «economia de plataformas». Ao respeito, ver Serrano Olivares (2009).

5 Ver, por exemplo, Eurofund, (2018)

única empresa que desenvolveu uma frota de entregadores própria, com trabalhadores em relação de emprego. Este processo concretizou-se em abril de 2018, com o lançamento do seu primeiro *hub* logístico na cidade de Buenos Aires e a criação de uma unidade de negócios separada, registrada como *RepartosYa*, que chegou a ter 1700 empregados. Em fevereiro de 2019, a menos de um ano de seu lançamento, *PedidosYa* demitiu 450 trabalhadores de comercialização e entrega e começou sua transição para o modelo de «parceiros» e «colaboradores» próprio de seus concorrentes. Segundo Ariel Burschtin, um de seus fundadores, «hoje o setor funciona mundialmente com esse modelo e é assim que nos imaginamos no futuro».<sup>6</sup>

O enquadramento jurídico dos trabalhadores gerou conflitos e protestos em diversos países da região, como Chile, Colômbia e Peru. Em outros, como Argentina, Espanha, Itália e França, os trabalhadores de entregas tomaram medidas da ação sindical, como dias de greve.<sup>7</sup> Paralelamente ao desenvolvimento de protestos e greves, também surgiram experiências de organização sindical; algumas foram articuladas em torno de sindicatos tradicionais e outras deram origem a novas organizações. Também, em alguns países, os entregadores elegeram comitês representativos nas empresas, foram incorporados aos conselhos de administração e participam dos esquemas de negociação coletiva (Ottaviano et. al., 2019). A disputa pelo reconhecimento do vínculo empregatício também é dirimida no âmbito judicial. A Espanha, berço da empresa *Glovo*, mostra um processo contínuo de judicialização do conflito entre os trabalhadores e a empresa. No entanto, essa disputa não teve ainda uma solução definitiva. Da mesma forma, este cenário de crescente conflituosidade laboral e a capacidade limitada da esfera judicial para ordenar o conflito jurídico de fundo favoreceram a intervenção legislativa para enquadrar especificamente a atividade dos trabalhadores em plataformas (União Europeia, Portugal, França, Estados Unidos).

## CARACTERÍSTICAS DO EMPREGO

Apesar de que a atividade de plataformas teve uma forte expansão na Argentina nos últimos anos, não existem atualmente estatísticas oficiais a respeito da magnitude do emprego e das condições de trabalho neste setor. Igualmente, a heterogeneidade da atividade – em termos setoriais, modelos de gestão e de negócios etc. – impõe uma dificuldade adicional para preparar um diagnóstico empírico ajustado sobre ela.

Atualmente, a principal fonte de informação empírica disponível é a Pesquisa com Trabalhadores de Plataformas (ETP na sigla em espanhol) de 2018, realizada pelo CIPPEC (Centro de Implementação de Políticas Públicas para a Equi-

dade e o Crescimento), pelo BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento) e pela OIT (Organização Internacional do Trabalho). Este instrumento apresenta dados que permitem caracterizar os trabalhadores em plataformas em função de seu perfil sociodemográfico e de sua inserção laboral.<sup>8</sup> Isso é fundamental para conhecer e compreender as condições estruturais do mercado de trabalho que enquadram e influem na disposição de oportunidades para a organização sindical dos trabalhadores dessa área. Da mesma forma, embora a pesquisa revele dados apenas para o ano 2018, esse período corresponde ao momento inicial do processo de organização coletiva que levou à fundação da APP.

Ao observar as características demográficas, é possível identificar alguns traços predominantes entre os trabalhadores da atividade. É um setor com alta presença masculina, com predomínio de jovens e níveis de escolaridade relativamente elevados. Efetivamente, os homens representam 90% do emprego no setor, 70% têm entre 18 e 29 anos e uma média de idade de 27 anos, muito abaixo da média do mercado de trabalho. Em relação ao nível de educação, 40% têm estudos terciários ou universitários completos.<sup>9</sup> Isso implica que muitos trabalhadores estão excessivamente educados para uma atividade que exige baixos níveis de qualificação. Esta condição provavelmente está vinculada às características da população migrante empregada massivamente neste setor.

De fato, outra característica sobressalente da atividade é uma concentração elevada de trabalhadores migrantes, muitos deles instalados recentemente no país, e provenientes da Venezuela. Como veremos, estes fatores comuns serão relevantes na hora de analisar o processo associativo que motivou o surgimento da APP.<sup>10</sup>

Em relação à inserção no mercado de trabalho, segundo a ETP, a maioria dos trabalhadores é contratada sob um regime simplificado para pagamento e arrecadação de impostos para pequenos contribuintes, chamado de *monotributo*. No entanto, é notavelmente menor a porcentagem dos trabalhadores que registra alguma contribuição previdenciária, ou que tem plano de saúde.<sup>11</sup> Este fato poderia indicar que, na época da pesquisa, parte da atividade não era incluída

<sup>6</sup> Entrevista feita a Ariel Burschtin, op. cit.

<sup>7</sup> Em julho de 2019, os trabalhadores da *Glovo* realizaram a primeira greve nacional, com epicentro nas cidades de Barcelona, Madri e Zaragoza, para pedir o fim da gestão algorítmica dos seus horários de trabalho e reclamar por sua condição de falsos autônomos.

<sup>8</sup> A pesquisa engloba trabalhadores de 16 empresas de plataformas e, no segmento das chamadas «plataformas de entrega» foi aplicada aos trabalhadores de *Rappi* e de *Glovo*. Para mais referências, ver Madariaga et. al. (2019).

<sup>9</sup> Entre o total de ocupados em tarefas não qualificadas na CABA e na Grande Buenos Aires (GBA), apenas 5% tinham estudos terciários ou universitários completos e 13% incompletos (dados baseados na Pesquisa Contínua de Lares, ou EPH na sigla em espanhol, do primeiro trimestre de 2019).

<sup>10</sup> Entre os trabalhadores que responderam à Pesquisa a Trabalhadores de Plataformas (ETP na sigla em espanhol), houve uma alta proporção de migrantes recém-chegados (menos de 5 anos no país), principalmente provenientes da Venezuela, 83% no caso da *Rappi* e 65% no caso da *Glovo*, ao passo que os trabalhadores migrantes somente representam 8% do total de ocupados na CABA e na GBA (EPH, primeiro trimestre de 2019).

<sup>11</sup> Esta cifra alcança 98% dos trabalhadores entrevistados da *Glovo* e da *Rappi*.

em nenhum registro administrativo.<sup>12</sup> O uso extensivo da figura do *monotributo* na atividade evidencia que as «plataformas de entrega» que operam na Argentina evitam ser reconhecidas como empregadores, definindo-se como intermediários entre usuários e entregadores.

Uma característica do emprego em plataformas de entrega é a existência de barreiras baixas para a entrada na atividade, situação que as coloca em um lugar privilegiado para recrutar trabalhadores com dificuldades de inserção no mercado de trabalho. No caso específico sob estudo, basta contar com um dispositivo móvel para conectar-se à plataforma, realizar uma capacitação mínima sobre o funcionamento do aplicativo, registrar-se no regime de *monotributo* (requisito que nas origens da atividade não parece ter sido excludente) e ter acesso a uma conta bancária. Estas barreiras baixas explicam, em grande parte, a presença de trabalhadores jovens, com níveis mais altos de desemprego que a média, e migrantes recém-chegados que precisam gerar imediatamente uma renda para instalar-se no país.

A facilidade de acesso ao emprego e a alta rotatividade no trabalho parecem ir de mãos dadas. De acordo com dados da ETP, a antiguidade média em ambas as plataformas era de somente dois meses. De qualquer maneira, vale destacar que as plataformas *Rappi* e *Glovo* operavam há poucos meses no país quando foi realizada a pesquisa. Os trabalhadores que entrevistamos também percebem que muitos trabalhadores permanecem pouco tempo trabalhando para as plataformas, mas, por outro lado, mencionam que é habitual o emprego multiplataforma e/ou a rotação entre plataformas diferentes. Isso implica que a desvinculação de uma delas não indica necessariamente a saída da atividade e, conseqüentemente, que o fenômeno da rotação poderia ser maior no âmbito das plataformas que no da atividade em seu conjunto. Além disso, de acordo com a mesma pesquisa, a maioria dos trabalhadores tinha uma alta dependência da renda obtida com o trabalho para a/ as plataforma/s: 85% afirmaram que era sua atividade principal, enquanto 60% diziam que trabalhavam em tempo integral, com longas jornadas de trabalho de, pelo menos, 48 horas semanais. Ainda assim, um terço dos trabalhadores entrevistados valorizava positivamente a possibilidade de decidir seus horários, e uma proporção similar considerava a capacidade de gerar renda adicional. Para o terço restante, a razão principal pela qual trabalhava nessa atividade era não ter encontrado outro emprego, situação que afeta especialmente a população migrante e os jovens. De qualquer maneira, conforme os resultados das entrevistas realizadas, o fato de que os trabalhadores entrem nas plataformas porque não têm outras opções não implica que não valorizem a possibilidade de decidir os tempos de conexão e desconexão nas plataformas para que essa atividade seja compatível com outras tarefas como, por exemplo, de cuidados dentro do grupo familiar.

<sup>12</sup> 90% dos trabalhadores da *Glovo* e 58% da *Rappi* têm contribuições previdenciárias pelo regime do *monotributo*. Uma porcentagem menor à que faz contribuições previdenciárias declarava ter acesso a um plano de saúde (*Glovo*, 69% e *Rappi*, 54%).

A dimensão de gênero na economia de plataformas é uma questão bastante inexplorada na cobertura da mídia, em análises acadêmicas e documentos de organismos internacionais. Esta ausência chama a atenção no contexto da persistência das desigualdades de gênero no emprego e da condição especial de vulnerabilidade das mulheres diante das mudanças no mundo do trabalho. As mulheres têm um nível de ocupação menor e condições de trabalho mais precárias em termos do tipo de inserção no mercado e dos salários que recebem. A ETP oferece uma caracterização geral em função da desagregação das pessoas entrevistadas segundo seu sexo. A esse respeito, a pesquisa levantou uma porcentagem majoritária de pessoas identificadas com o sexo masculino (73,7%). Contudo, o estudo registra diferenças importantes entre plataformas distintas. Por exemplo, a plataforma de serviços de consertos em domicílio, *IguanaFix*, mostra 100% de presença masculina, enquanto nas empresas de transporte de pessoas e comercialização e entrega de mercadorias, os homens superam 90% das pessoas entrevistadas. Nas empresas abrangidas por este trabalho, a participação masculina é quase absoluta. A *Rappi* tem 97% de presença masculina, seguida pela *Glovo*, com uma taxa de 95,5%. Nas plataformas *MercadoLibre*, *Freelancer* e *Workana*, os homens também são maioria, embora as mulheres atinjam uma participação de 35%. Em contraposição, a plataforma de serviços de alojamento *Airbnb* tem 57% de participação de mulheres. A *Zolvers*, dedicada à contratação de trabalhadoras de casas particulares e serviços de cuidado, é a única plataforma com 100% de presença feminina.

A ETP também identifica diferenças entre homens e mulheres quanto ao nível de qualificação requerido para as tarefas desenvolvidas para a plataforma, sendo que 8 em cada 10 homens realizam tarefas técnicas ou operacionais, ao passo que 7 em cada 10 mulheres têm tarefas que não requerem qualificação. Esta última proporção é consideravelmente reduzida ao excluir as trabalhadoras da *Zolvers*, embora permaneça mais alta que para os homens.<sup>13</sup>

Esta caracterização geral revela que o emprego na atividade de plataformas tende a replicar e reproduzir as desigualdades de gênero presentes no mercado de trabalho em, pelo menos, dois aspectos fundamentais:<sup>14</sup> predominância masculina e segregação ocupacional. A lacuna na participação no mercado de trabalho entre homens e mulheres é de aproximadamente 20 pontos percentuais, diferença que se repete na taxa de ocupação. Simultaneamente, a inserção das mulheres no mercado de trabalho reproduz as tarefas historicamente atribuídas a elas no âmbito doméstico, asso-

<sup>13</sup> Este dado corresponde à qualificação percebida ou, mais especificamente, à apreciação que homens e mulheres fazem sobre o nível de qualificação desejado para a tarefa que desenvolvem. Nesse sentido, existem fundamentos para supor que essa avaliação apresenta tendências de gênero associadas, por exemplo, à invisibilidade e à desvalorização das tarefas domésticas e de cuidados. É provável que as mulheres que desenvolvem estas atividades as percebam como uma extensão das tarefas que têm em suas próprias casas.

<sup>14</sup> Os dados usados para a caracterização do mercado de trabalho foram publicados em «Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos», Ministério de Economia e Produção, no ano 2020.

ciadas à provisão de cuidados e bem-estar. Em tal sentido, a ocupação das mulheres fica concentrada nos serviços de saúde, educação e tarefas do lar. Esta última atividade representa 16,5% do emprego total das mulheres ocupadas (e 21,5% das mulheres assalariadas). O índice de presença feminina no serviço doméstico atinge 96,4%.

Esses padrões de exclusão e segmentação das mulheres são estruturais ao mercado de trabalho e encontram explicação na existência de estereótipos, tendências e desigualdades de gênero socialmente enraizados. Em particular, estão ligados à divisão sexual entre o trabalho produtivo remunerado e o trabalho reprodutivo não remunerado que, historicamente, atribuiu às mulheres a responsabilidade pelas tarefas domésticas e pelo cuidado de pessoas. De acordo com a pesquisa do INDEC (Instituto Nacional de Estatística e Censos) sobre trabalho não remunerado e uso do tempo, como módulo especial da Pesquisa Anual de Lares Urbanos (EAHU na sigla em espanhol) no terceiro trimestre de 2013, enquanto os homens investem 3,4 horas diárias nessas tarefas, as mulheres dedicam, em média, 6,4 horas, ou seja, quase o dobro.<sup>15</sup>

Nas entrevistas, a maternidade e/ou as responsabilidades pelo cuidado são mencionadas como um obstáculo para poder trabalhar durante a quantidade de horas e/ou nas faixas horárias em que as plataformas pagam as melhores tarifas e oferecem mais benefícios. Outro fator de dificuldade importante está relacionado com a insegurança e a exposição dos trabalhadores e das trabalhadoras a roubos na via pública, situação que as mulheres vivem com maior vulnerabilidade, sobretudo nos horários noturnos. Também, o fato de não dispor de um espaço físico de trabalho implica limitações de acesso a um banheiro e/ou a áreas de resguardo. Por último, mas não por isso menos importante, existem fortes estereótipos de gênero que socialmente situam a atividade de entrega em domicílio no âmbito masculino.

Neste contexto, o fato de que a APP tenha escolhido uma mulher como secretária-geral, cargo mais importante da organização, merece destaque. É inclusive uma novidade a respeito da tradição sindical, pois são muito poucas as mulheres que ocupam cargos relevantes nos sindicatos mais tradicionais. A APP expressa que, embora o número de mulheres na atividade esteja crescendo, ainda são poucas em comparação com os homens e menos ainda as que se envolvem na atividade sindical. Alcançar uma participação maior das mulheres na atividade e na organização sindical é, portanto, um desafio para o futuro.

## A GESTÃO ALGORÍTMICA DO TRABALHO

Uma das características centrais e inovadoras da organização do trabalho por meio de plataformas digitais é a implementação da gestão algorítmica. Dada a falta de regulamentação da atividade das plataformas, as empresas

não oferecem nenhum tipo de informação sobre os parâmetros que regulam a alocação e distribuição das tarefas, o cálculo das tarifas, a administração dos tempos de espera, as pontuações, os prêmios e/ou castigos. Por isso, a principal característica desse tipo de gestão é sua falta de publicidade e/ou transparência. Segundo os trabalhadores, a compreensão que têm do algoritmo é indutiva e sempre incompleta, e ocorre a partir dos impactos que o sistema tem na intensidade de sua jornada laboral, na renda que recebem, nas condições de trabalho impostas, e nas modalidades de supervisão e controle às quais estão submetidos. Essa opacidade do sistema é intensificada pela introdução de sucessivas mudanças unilaterais que não são comunicadas pelas empresas.

Uma das funções básicas da gestão algorítmica é conseguir a adequação entre a oferta de trabalhadores disponíveis e a demanda de trabalho em uma intensidade variável segundo dias e faixas horárias; ou seja, garantir que os trabalhadores estejam conectados à plataforma quando são necessários e que aceitem os pedidos que lhes são atribuídos. A implementação, por exemplo, de sistemas de ranking de qualificações constitui um dos elementos que as plataformas desenvolvem para ajustar a gestão do trabalho ao fluxo da demanda do serviço. Segundo esses sistemas, os trabalhadores são avaliados por seu desempenho, condição que determina a possibilidade de acesso a pedidos «melhores» em termos de distâncias, tarifas, bonificações e prêmios. No final das contas, as qualificações que os trabalhadores obtêm e sua posição no ranking afetam a duração e a intensidade de sua jornada de trabalho, bem como a renda que recebem. E ainda assim, os trabalhadores desconhecem os termos específicos que definem suas qualificações e determinam sua posição no ranking. Ao respeito, os trabalhadores entrevistados expressaram que, embora entendam que o cálculo do algoritmo combinaria diferentes fatores – quantidade de pedidos aceitos e recusados, tempo de entrega, opinião dos usuários, número de horas na rede e antiguidade no cargo –, desconhecem a forma em que tais fatores são ponderados pelo algoritmo e, ao mesmo tempo, percebem certa ambiguidade no modo em que finalmente são qualificados.

Segundo resultados das entrevistas que realizamos, as empresas de plataformas recorrem a diferentes políticas de gestão do trabalho em termos, por exemplo, da oferta ou não de horas pactuadas ou de livre conexão, da composição mais ou menos variável das tarifas, do peso das bonificações por rendimento, e do tipo de sanções que aplicam. Estas diferenças poderiam estar associadas ao segmento do mercado ao qual as empresas apontam, ao nível de fidelização dos consumidores que buscam e ao tipo de suporte tecnológico disponível, entre outros fatores.

Além dessas diferenças, é possível identificar uma orientação comum para a modulação da jornada e da intensidade do trabalho através de sistemas de incentivos que premiam o trabalho sob condições mais reguladas e sancionam a autonomia dos trabalhadores para organizar seu expediente, impondo restrições à liberdade de receber ou recusar pedi-

<sup>15</sup> INDEC (2013), «Encuesta sobre trabajo remunerado y uso del tiempo. Tercer trimestre 2013».

dos e/ou administrar os tempos de conexão. As mudanças e os ajustes sucessivos no algoritmo de alocação de pedidos têm o objetivo de garantir uma força de trabalho disponível, móvel, barata e maleável às suas necessidades operacionais.

À medida que as empresas começaram a disputar sua posição no mercado local, com os acordos comerciais e a captação de um número maior de consumidores, passaram a implementar estratégias mais agressivas de concorrência e expansão territorial. Esta dinâmica teve consequências na perda de autonomia e na intensificação do ritmo de trabalho, deixando, cada vez mais, em crise a oferta de «ser seu próprio chefe» anunciada pelas empresas.

## O PROCESSO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

### A estratégia da associação: organização coletiva, greve e sindicato

A primeira experiência de organização de trabalhadores em plataformas foi articulada a partir de um núcleo de trabalhadores-entregadores que prestavam serviços para a empresa *Rappi*, que se formalizou com a criação da Associação de Pessoal de Plataformas (APP). Esta experiência teve um início precoce e uma dinâmica vertiginosa, caracterizada pela implementação de estratégias de intervenção sindical em múltiplos níveis, a partir dos desafios propostos pelo conflito trabalhista, pela ação empresarial e pela estrutura de oportunidades institucionais.

O processo teve como catalisador inicial a decisão da empresa de mudar o algoritmo de alocação de pedidos unilateralmente. Na época, fazia seis meses que a empresa *Rappi* operava no país e sua estratégia de «desembarque» tinha sido focada na captação de entregadores para a criação de uma frota própria e o estabelecimento de contratos com cadeias gastronômicas para a prestação de seus serviços nos bairros de maior concentração da atividade (Microcentro, Recoleta, Palermo, Belgrano).

Nessa primeira etapa, a oferta de pedidos era coletiva, o que permitia que os trabalhadores visualizassem os pedidos disponíveis, escolhendo-os ou rejeitando-os de acordo com a sua conveniência. Entretanto, em uma segunda etapa, a empresa implementou uma estratégia de expansão territorial mais agressiva, aumentando a intensidade do trabalho. Esta estratégia foi instrumentada por meio de três mudanças fundamentais na operação do algoritmo: alocação direta de pedidos, atribuição aos trabalhadores mais antigos de pontos de entrega mais afastados e, portanto, pior pagos, e a implementação de um sistema de prêmios e sanções em função da taxa de pedidos aceitos/rejeitados, que contemplava a suspensão momentânea dos trabalhadores que tivessem mais rejeições do que as esperadas pela plataforma. Estas mudanças tinham o objetivo de gerar incentivos para os entregadores novos e, desse modo, sustentar a expansão do serviço para outros bairros da cidade.

As mudanças no sistema de alocação de pedidos não foram comunicadas aos trabalhadores, que as descobriram através de seus efeitos sobre o dia de trabalho e seu retorno econômico. Assim, os trabalhadores percebiam que cada vez «pedalavam mais e ganhavam menos», ao tempo que perdiam a liberdade de administrar a duração e a intensidade de sua jornada. O descontentamento dos trabalhadores chegou aos grupos de WhatsApp que compartilhavam para trocar informações sobre questões trabalhistas – consultas, conselhos, ajuda, empréstimo e/ou venda de materiais de trabalho. Na época, a frota de entregadores da *Rappi* não chegava a 1.000 trabalhadores, e muitos deles se conheciam e se encontravam com frequência enquanto esperavam os pedidos nos pontos de maior demanda (por exemplo, nas esquinas e praças do bairro de Palermo). A grande maioria compartilhava chats e grupos de WhatsApp onde trocavam informações relacionadas ao trabalho e faziam amizade. Além disso, os migrantes jovens – que são maioria na atividade – tinham outros vínculos preexistentes entre si baseados nas redes de apoio para a chegada e o estabelecimento de contêrreos no país. Na prática, isso implicava que muitos dos trabalhadores dividissem o lugar onde moravam, os espaços de sociabilidade e recreação, ou amizades pessoais construídas em torno de sua identidade migrante.

Neste contexto de mal-estar, um grupo de entregadores com maior antiguidade e experiência de trabalho na empresa tomou a iniciativa de convocar uma primeira assembleia de trabalhadores para discutir as alterações das condições de trabalho. Esse primeiro encontro aconteceu no domingo, 15 de julho de 2018, em três praças da cidade de Buenos Aires, no horário de maior demanda de mão de obra. Uma vez reunidos, os trabalhadores decidiram permanecer conectados ao aplicativo, receber os pedidos atribuídos e, em seguida, rejeitá-los por um período de aproximadamente duas horas. E nessa ação, improvisada no calor do encontro, os entregadores da *Rappi* concretizavam a primeira *greve digital* da América Latina. Um trabalhador que participou da ação descreveu o que aconteceu da seguinte maneira: «nós nos encontramos e fizemos a primeira greve de plataformas na *Rappi*, mas claro que deixávamos que a maioria dos colegas que queriam trabalhar entregassem os pedidos. Não havia medidas de força para impedir isso, dizíamos apenas «olhe, participe, é por este motivo». Então eles vinham, nos olhavam, faziam perguntas, e depois se juntavam a nós, tudo pacificamente. Nós aceitávamos os pedidos e depois escrevíamos ao suporte dizendo que o pneu tinha furado, a bicicleta tinha quebrado, ou que tínhamos tido um acidente com a moto. Então, os pedidos eram liberados e atribuídos a outro colega. Era o que fazíamos, como uma corrente». À medida que as rejeições aumentavam, a *Rappi* subia as tarifas para incentivar os trabalhadores a aceitarem os pedidos que se acumulavam. As tarifas voltaram a cair depois de concluída a ação, embora a um valor superior ao inicial, que foi considerado pelos trabalhadores como um triunfo da ação coletiva. Além disso, a empresa deixou de cobrar o custo da caixa de transporte que, até esse momento, era vendida aos entregadores.

No dia seguinte à greve, os trabalhadores escolheram porta-vozes para cada zona e decidiram ir aos escritórios da empresa, onde conseguiram ser recebidos por gerentes e puderam apresentar demandas: retrotrair as mudanças nos termos de prestação de serviços e reabilitar a possibilidade de liberar os pedidos não convenientes, além de um aumento na tarifa paga por viagem e um plano de contratação formal de trabalhadores, com a incorporação inicial de 50 entregadores e 30 mais por mês nos meses seguintes. A empresa rejeitou a possibilidade de suspender qualquer uma das mudanças introduzidas no algoritmo. Além disso, com a concordância dos representantes do sindicato de mensageiros presentes na reunião, a *Rappi* ofereceu a possibilidade de incorporar cinco trabalhadores na empresa *EnvíosYa*, oferta que foi recusada pelos trabalhadores por ser insuficiente e por alterar o vínculo empregatício com a empresa.

Nos meses seguintes, os trabalhadores mantiveram um diálogo informal com a empresa *Rappi*, sem ver avanços em nenhuma das suas demandas. Uma representante dos trabalhadores foi permanentemente «bloqueada» pela plataforma, o que nessa atividade se entende por desligamento. Com este antecedente, os trabalhadores discutiram a necessidade e a conveniência de avançar para formalizar sua organização como associação sindical. Esta estratégia constituiu uma ação defensiva diante do risco de uma ofensiva antissindical. Os ativistas tinham se visibilizado perante a empresa e, como consequência, podiam ser identificados e submetidos a sanções. O agrupamento sindical podia oferecer um guarda-chuva de proteção legal para continuar desenvolvendo a atividade associativa e aprofundando o processo de organização dos trabalhadores.

De acordo com as entrevistas, o vínculo que tinha sido estabelecido durante o conflito com ativistas legais especializados em direito trabalhista e no regime de associações profissionais foi fundamental neste processo. O assessoramento e acompanhamento destes advogados foi crucial para que os avanços organizacionais não fossem totalmente bloqueados pelas ações antissindicais das empresas.

No dia 1º de outubro de 2018, um grupo de 53 trabalhadores de plataformas se reuniram na praça Manuel Belgrano da Cidade Autônoma de Buenos Aires, onde realizaram a assembleia fundacional da Associação de Pessoal de Plataformas (APP). No dia 3 de outubro, a organização mobilizou-se diante do Ministério de Trabalho, Emprego e Seguridad Social, onde apresentou uma solicitação formal de inscrição da associação à Direção Nacional de Associações Sindicais da Secretaria de Trabalho.

No mesmo dia em que a APP concluiu o pedido de inscrição como associação sindical, o secretário-geral enviou uma nota formal às empresas informando-as sobre a criação da organização sindical, a nomeação de autoridades provisórias e a solicitação de inscrição no Ministério do Trabalho. Essa mesma nota descreve o âmbito de representação que a APP queria manter, e identifica os trabalhadores que integram a Comissão Diretora, com seus nomes e sobrenomes, DNI

(Documento Nacional de Identificação) e empresa em que trabalham. Também solicita às empresas que se abstenham de tomar represálias ou exercer qualquer medida discriminatória. Este procedimento, habitual quando um sindicato começa seu caminho para a formalização, tem o objetivo de deixar registrado que os representantes estão sob a tutela da associação. Contudo, nenhuma das empresas acusou recebimento da notificação, e a *Rappi* cortou o diálogo informal que mantinha com os trabalhadores organizados. Nas semanas seguintes, os trabalhadores da APP passaram a receber menos pedidos, o que foi interpretado como um comportamento antissindical da empresa. Neste contexto, no dia 11 de novembro, os entregadores compareceram nos escritórios da empresa *Rappi*, em Villa Crespo, onde solicitaram uma reunião com os gerentes da empresa. Os representantes sindicais foram recebidos por pessoal hierárquico não gerencial, em uma mesa improvisada no *hall* do edifício e com a presença de quatro policiais e de outras três pessoas que não se identificaram aos trabalhadores. No início do encontro, os trabalhadores solicitaram a saída dos policiais, apresentaram suas demandas e pediram a abertura de um canal de diálogo formal. Diante da recusa de retirar os policiais, os trabalhadores concordaram em continuar a reunião, mas decidiram filmar o encontro. Em face disso, os representantes da empresa adotaram um discurso intimidador e a reunião terminou abruptamente. Poucas horas depois dessa reunião, os membros da comissão diretora da APP foram definitivamente bloqueados pela empresa. Um deles recorreu ao suporte técnico da empresa *Rappi* para pedir explicações e recebeu a resposta de que o bloqueio tinha sido uma ordem do gerente de operações e que ele fazia parte de «uma lista».

O bloqueio do conjunto da comissão diretora da APP feito pela empresa *Rappi* teve consequências negativas para o desenvolvimento da organização no plano associativo. Por um lado, tanto o vínculo dos representantes demitidos com o conjunto de trabalhadores, como sua capacidade de apresentar exigências às empresas foram afetados. Por outro lado, e não menos importante, a ação antissindical das empresas teve um efeito disciplinador sobre os trabalhadores, a partir da execução de seu poder de identificar, individualizar e bloquear os ativistas de forma unilateral e inapelável. Atualmente, a ameaça de demissão (bloqueio) funciona como um fator eficaz para a desmobilização dos trabalhadores na atividade. Esta capacidade de disciplinamento e desmobilização que as empresas de plataformas têm baseia-se no desconhecimento do vínculo laboral dos serviços prestados pelos trabalhadores, condição que limita o acesso aos direitos trabalhistas e à tutela sindical.

A ausência de intervenção pública para regular a relação entre as empresas de plataformas com a demanda de trabalho e seus trabalhadores é o que facilita a condição acima citada. Neste contexto, a APP implementou uma estratégia institucional ofensiva para conseguir a intervenção regulatória dos poderes do Estado. Esta intervenção ocorreu tanto no âmbito da justiça do trabalho como perante o Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridad Social. Em ambas as instâncias, o sindicato interpôs reclamações sobre duas

questões fundamentais para os trabalhadores da atividade: (a) a natureza do vínculo empregatício entre as empresas de plataformas e os entregadores, e (b) o direito dos trabalhadores de desenvolver uma atividade associativa e ter representação sindical.

## A disputa na justiça do trabalho

Como resposta ao bloqueio permanente dos trabalhadores da Comissão Diretora, a APP interpôs uma medida cautelar à justiça do trabalho solicitando que «a empresa RAPPi ARG. SAS cesse imediatamente seu comportamento antissindical e discriminatório (cfe. art. 1 da lei 23.592) e proceda a desbloquear o acesso ao seu aplicativo informático e móvel, a fim de permitir que os trabalhadores acessem a plataforma digital e continuem prestando serviços de entrega».<sup>16</sup>

Na demanda, a APP denuncia as modificações unilaterais que a empresa implementou em relação ao algoritmo de alocação de tarefas e a falta de cumprimento das normas trabalhistas. Ao respeito, argumentou que o controle unilateral com possibilidades de modificações por conveniência que a empresa exerce através do algoritmo excede as faculdades de direção reconhecidas a qualquer empregador pela Lei de Contrato de Trabalho. A seguir, a denúncia aborda a qualificação de vínculo empregatício na relação entre trabalhadores e empresas, a partir do reconhecimento da qualidade de representantes sindicais ostentada pelos denunciados e da atividade desenvolvida no âmbito da organização sindical APP, e dada a existência de diversos argumentos que «permitem inferir – pelo menos, a priori – a existência de um vínculo de emprego entre a RAPPi ARG. SAS e os assinantes», entre estes: que a empresa é uma plataforma que presta serviços de entrega de mercadorias, atividade pela qual recebe um benefício, para o qual exerce faculdades patronais e de direção sobre as pessoas que, materialmente, executam o serviço; que utiliza um aplicativo informático através do qual contrata trabalhadores, atribui tarefas, monitora seu desempenho, recebe seus rendimentos e aplica medidas disciplinares que podem implicar o desconto em comissões pagas, a não alocação de pedidos de trabalho e, inclusive, o bloqueio permanente do usuário que, nesta atividade, é equivalente à demissão; que a empresa também utiliza um sistema de prêmios e castigos para alocar maior quantidade de entregas a trabalhadores que tenham uma melhor pontuação em função da regularidade do serviço que prestam.

Na sentença de primeira instância, a juíza interveniente menciona a medida interposta pelos demandantes e ordena à empresa *Rappi* «que cesse, urgentemente, o comportamento antissindical demonstrado e proceda imediatamente a desbloquear o acesso a seu aplicativo informático e móvel» aos atores demandantes para que voltem a prestar seus serviços nas mesmas condições em que fizeram até o dia de sua demissão.

Neste ponto é interessante analisar os argumentos expostos pela juíza para justificar sua decisão. Em primeiro lugar, a juíza reconhece a plausibilidade da prestação de serviços pelos trabalhadores «a pedido» e sob a direção da plataforma; «isso, claro está, sem que implique – de modo algum – abrir juízo ou estabelecer uma posição sobre o fundo da controvérsia e, especificamente, da natureza do vínculo mantido entre as partes». Em segundo lugar, destaca o procedimento administrativo de inscrição sindical que a APP tramita perante o Ministério de Trabalho da Nação como prova que certifica a atividade de índole sindical que os demandantes desenvolviam. Também, entende que a empresa tinha sido notificada acerca de seu caráter de representantes sindicais e que, portanto, eles estão compreendidos por «tutela especial» (direitos sindicais). Finalmente, certifica a existência de um bloqueio permanente no acesso ao aplicativo dos trabalhadores da Comissão Diretora e estabelece a existência de uma transgressão da liberdade sindical. Em conclusão, a juíza dá por certos os argumentos que fundamentam a medida cautelar apresentada pelos trabalhadores da APP.

A empresa *Rappi* apelou da sentença, recusou a juíza de primeira instância e negou-se a readmitir os trabalhadores demitidos.<sup>17</sup> Em 19 de julho de 2019, a Câmara Nacional de Apelações resolve o recurso apresentado pela empresa *Rappi* e decide diferir a resolução da cautelar à prova, instruindo a juíza a dirimir a questão de fundo, ou seja, a emitir juízo sobre a relação laboral do vínculo. Nesse ato, rejeita o indeferimento da juíza atuante solicitado pela empresa e, ainda, reafirma a competência da justiça do trabalho para dirimir a questão de fundo. Desta maneira, a causa judicial passa de ser uma medida cautelar a ser um expediente ordinário no qual deve-se provar o vínculo empregatício. Igualmente, a juíza de primeira instância ratifica as multas ordenadas pelo descumprimento da sentença proferida para depois decidir o tratamento da questão de fundo.

Atualmente, o processo encontra-se em etapa probatória, antes da convocação das audiências testemunhais. Como parte do processo, espera-se que a empresa seja submetida a perícias informáticas para certificar o histórico de pedidos de trabalho, dos pagamentos realizados e da data de bloqueio dos demandantes. Além disso, deverá certificar os mecanismos e alcances da gestão e supervisão algorítmica dos trabalhadores (sistema de alocação de pedidos, elaboração do ranking, das sanções etc.).

Neste ponto, o processo judicial adquire uma relevância fundamental para o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores na atividade, relevância que ultrapassa a qualificação da relação de trabalho e se estende ao reconhecimento do direito dos trabalhadores em plataformas à sindicalização e formação de uma entidade sindical que os represente. Partindo desta perspectiva, uma resolução favorável estabeleceria um precedente importante, transformando essa experiência em um caso de destaque ou de litígio estratégico.

<sup>16</sup> Poder Judicial da Nação, Juízo Nacional de Primeira Instância do Trabalho N° 37, expediente N° 46618/2018 «Rojas Luis Roger Miguel y otros c/Rappi ARG SAS s/medida cautelar», sentença interlocutória definitiva N° 1141, Buenos Aires, 19 de março de 2019.

<sup>17</sup> Descumprindo a ordem judicial e assumindo uma multa acumulável por isso. Essa multa finalmente é confirmada pela juíza e paga pela empresa.

## O processo de registro sindical

A solicitação de registro sindical da APP, protocolada em 3 de outubro de 2018, teve um tratamento sinuoso e, até o momento, não obteve parecer da Secretaria de Assuntos Sindicais dependente do Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social da Nação. A análise do procedimento administrativo do expediente, nas observações e impugnações realizadas pela autoridade competente e nas respostas oferecidas pela organização dos trabalhadores, permite compreender o conflito de fundo proposto pela APP e a natureza política da disputa por um reconhecimento.

A tramitação do expediente praticamente não teve novidades durante quase um ano, período no qual, segundo vimos, os trabalhadores agrupados na APP foram perseguidos e castigados pela empresa *Rappi*, que bloqueou todos os membros da Comissão Diretora da organização. O único movimento registrado é um relatório técnico-administrativo, datado em outubro de 2018, onde a autoridade observa a falta de registros de contribuições patronais por parte das empresas de plataformas nas quais os trabalhadores prestam serviços. Este relatório constitui a base do parecer emitido um ano mais tarde, que impugna a solicitação anteposta pelos trabalhadores, em função do artigo 19º do Decreto 467/88, que regulamenta a lei de Associações Profissionais (Lei 23.551), segundo a qual «a lista de filiados deve conter a menção do lugar onde se desempenham. A autoridade executora poderá exigir a certificação de que os filiados se desempenhem, efetivamente, na atividade, ofício, profissão, categoria ou empresa que sirva para estabelecer o âmbito pessoal da associação sindical». Desta maneira, a impossibilidade de os trabalhadores certificarem o vínculo empregatício com as empresas de plataformas passa a ser o principal obstáculo para o reconhecimento institucional da APP.

A atuação ministerial teve uma resposta formal da APP na qual, em resposta à exigência da certificação do vínculo empregatício, destaca-se a condição de absoluta informalidade, precariedade e desproteção dos trabalhadores e trabalhadoras da organização, diante da falta de reconhecimento das empresas que administram as plataformas digitais. Da mesma forma, a APP reitera que «é precisamente esta condição de impossibilidade de cumprimento dos requisitos, exigidos por um sistema que nega o vínculo empregatício, que configura a necessidade urgente de uma intervenção regulatória da autoridade executora para o reconhecimento legal da APP como sindicato de primeiro grau».

Este reconhecimento implicaria, por um lado, que o Estado intervenha sobre a definição do status legal dos trabalhadores, tipificando o vínculo empregatício. Mas, principalmente, implicaria que a APP poderia desenvolver sua atividade sindical sob o amparo de um âmbito regulatório protetor contra ações antissindicais realizadas pelas empresas. Este último aspecto é destacado no trabalho apresentado pelos representantes legais, tomando como referência direta a demissão (bloqueio definitivo do aplicativo) dos membros da Comissão Diretora, como única resposta à notificação oficial de sua fundação.

Neste ponto, é importante caracterizar a estrutura institucional e o contexto histórico em que se dá a solicitação de registro sindical da APP. A respeito do primeiro, é importante mencionar que a Argentina conta com uma estrutura sindical robusta e de longa tradição, além de ter uma taxa de filiação relativamente alta se comparada com a maioria dos países da região. As características centrais da estrutura sindical se desenvolveram a partir do desenho institucional que seus traços principais adquiriram nos anos 1940 e 1950, sob a primeira e segunda presidências de Perón: concessão de personalidade sindical aos sindicatos que atestem ter o maior número de filiados, prevalência de sindicatos de atividade ou ofício sobre os de empresa, exclusividade dos sindicatos com personalidade sindical na negociação de convenções coletivas de trabalho, e potestade do Estado para homologar e impugnar convenções coletivas entre sindicatos e empresas ou suas câmaras representativas e de outorgar personalidade ou registro sindical às organizações dos trabalhadores (Marshall e Perelman, 2004).

As diferenças no poder da intervenção dos sindicatos com personalidade sindical e com inscrição simples excedem muito a representação na negociação coletiva. A tutela sobre os delegados de base, a possibilidade de estabelecer fontes de renda alternativas para as cotas de seus filiados, e a administração de entidades encarregadas da prestação de atendimento médico próprio ('Obras sociais') também diferem. No entanto, isto não necessariamente limita a atividade sindical, já que os sindicatos com personalidade simples estão habilitados para arrecadar cotas de filiação. Ao mesmo tempo, diante da demissão de delegados pode ser interposta uma ação na justiça do trabalho por ação discriminatória.

A intervenção estatal durante o governo de orientação neoliberal e pró-empresário do presidente Mauricio Macri (2015-2019) promoveu a redução de associações sindicais através de dois canais: intimando os sindicatos com pouca atividade a «regularizar» sua situação, e negando-se a conceder a inscrição simples de novos sindicatos. Como exemplo, durante os dois primeiros anos de gestão, foram concedidas apenas nove inscrições em comparação com a média de 60 por ano no período 2003/2015.<sup>18</sup> Embora a negação do Ministério do Trabalho de conceder a inscrição simples à APP tenha acontecido no âmbito de uma política estatal dirigida a desalentar a formação de novos sindicatos, o processo administrativo teve um caráter singular e lança luz sobre os desafios regulatórios que a economia de plataformas impõe.

A controvérsia particular registrada pelo expediente administrativo é de uma riqueza incomensurável para a análise da dimensão institucional dos recursos de poder sindical no âmbito dos novos desafios impostos pela economia de plataformas em geral e pelas plataformas de trabalho sob demanda em particular. O reconhecimento da APP como

<sup>18</sup> Para obter mais dados sobre a ação do Ministério do Trabalho nesse período, consultar Ventrici (2019).

entidade sindical de primeiro grau enfrentou obstáculos institucionais em níveis fundamentais: (a) em sua estrutura, obstáculos ligados a um âmbito regulatório que não contempla a especificidade e a excepcionalidade do modelo de gestão do trabalho dominante nas plataformas de trabalho sob demanda; e (b) em sua conjuntura, pela orientação da intervenção do Estado desfavorável à ampliação do campo de representação coletiva dos trabalhadores.

A ausência da tutela sindical também reforçou a vulnerabilidade e a desproteção do grupo e sua capacidade para acumular densidade organizacional, implementar ações coletivas e estabelecer diálogos e negociações com as empresas.

## RECURSOS DE PODER PARA A ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS COM DEMANDA DE TRABALHO: LIÇÕES DO CASO DA APP

A abordagem dos recursos de poder foca sua atenção nas capacidades das organizações sindicais de desenvolver ações estratégicas em defesa dos interesses dos trabalhadores (Schmalz, 2017). Nesse sentido, os sindicatos possuem diversos recursos e enfrentam diferentes restrições e desafios em função de muitos fatores como, por exemplo, a posição de seus representados na estrutura produtiva, a situação geral do mercado de trabalho e a estrutura do emprego em uma atividade dada, o âmbito regulatório da atividade sindical, o nível de associatividade dos trabalhadores e as possibilidades de representar interesses no debate público.

Os fatores mencionados podem ser diferenciados e agrupados analiticamente como dimensões do poder sindical: poder estrutural, poder associativo, poder institucional e poder social. Cada um destes recursos de poder está inter-relacionado e, como consequência, afeta a capacidade de acumulação nos outros planos. Mas também, cenários diferentes podem ser mais ou menos propícios para acumular poder em cada uma dessas dimensões. Por outro lado, a fraqueza em um plano pode ser compensada pela fortaleza em outro plano. Neste sentido, a abordagem de recursos de poder propõe uma visão relacional, dinâmica e histórica para analisar o desenvolvimento das organizações sindicais. Igualmente, esta perspectiva é proposta como uma ferramenta para potencializar a ação sindical, a partir da análise empírica dos aprendizados, avanços e retrocessos gerados pelas experiências de organização dos trabalhadores.

Por isso, é particularmente interessante reconstruir o processo de gestão e organização da APP, mais ainda levando em conta a novidade que as plataformas que demandam trabalho introduzem ao negar tanto o caráter empregatício do vínculo praticamente ao conjunto de trabalhadores como seu direito de se organizarem e agirem de forma coletiva.

A seguir, analisamos o processo de organização da APP, identificando as estratégias que foram colocadas em jogo para enfrentar tanto restrições de caráter estrutural como

mudanças na gestão empresarial que avançou sobre um maior controle e disciplinamento dos trabalhadores.

### Poder estrutural

O poder estrutural refere-se à posição dos assalariados no sistema econômico e ao tipo de relações de dependência entre os interlocutores sociais de uma empresa. Este recurso de poder, de caráter primário, baseia-se nas possibilidades de interromper ou limitar o benefício do capital através de ações como greves, paralisações do trabalho, ocupação de instalações produtivas etc.

No caso das plataformas de entrega, a interrupção do ciclo produtivo pode ter efeitos muito negativos para as empresas devido à centralidade do caráter sob demanda na atividade de entrega. Tal como foi descrito no nosso estudo, quando os trabalhadores entram em greve digital, os pedidos se acumulam rapidamente e alteram notavelmente a capacidade do algoritmo de assegurar a prestação de serviços adequada. Mais importante ainda, a ação disruptiva afeta negativamente a relação entre as empresas e os consumidores, exercendo um impacto em sua reputação e sua capacidade de fidelizar clientes.

Entretanto, as possibilidades que os trabalhadores têm de intervir no ciclo do capital dependem de outras características específicas à economia de plataformas. Uma delas refere-se à descentralização territorial da atividade e à fragmentação do quadro de trabalhadores. Nesta economia, a maioria dos trabalhadores realiza tarefas fora dos estabelecimentos das empresas, aonde vão somente para receber apoio técnico. De acordo com o que vimos, de 2018 até hoje, estas condições vão se intensificando como consequência de dois processos fundamentais:

- a) *a intensificação da gestão algorítmica e a subordinação técnica do trabalho*: Todas as plataformas de entrega realizaram mudanças sucessivas no funcionamento do algoritmo com o fim de intensificar a subordinação técnica dos trabalhadores às necessidades flutuantes de prestação de serviços *on demand*. Segundo referência anterior, as mudanças introduzidas (rankings, bonificações, desestímulos e/ou castigos pela rejeição de pedidos e pela desconexão) favorecem a atomização dos trabalhadores, forçando-os à mobilidade permanente, eliminam a espera e o tempo ocioso, e dificultam o encontro físico entre trabalhadores.
- b) *o crescimento exponencial da atividade e a incorporação massiva de trabalhadores*: em meados de 2018, a *Rappi* tinha menos de 2.000 trabalhadores; 500 deles estavam ativos nos horários de pico e tinham vínculos pessoais – compartilhavam praças, esquinas e locais, eram conterrâneos que moravam nos mesmos bairros e edifícios. Atualmente, a empresa teria mais de 13.000 trabalhadores ativos, embora seja difícil precisar quantos deles operam no âmbito da CABA.

Além disso, as limitações à acumulação de poder estrutural dos trabalhadores através do exercício do poder de pro-

dução estão associadas com outras condições estruturais relacionadas ao mercado de trabalho e às características que o emprego na atividade de plataformas assume. Essas condições configuram o *poder de mercado* dos trabalhadores, entendido em termos de sua posição na economia e no mercado de trabalho. De acordo com o que foi analisado, esta posição está caracterizada por uma inserção precária no mercado de trabalho em uma atividade de qualificação baixa, em um contexto de desemprego crescente, que afeta intensamente um grupo especialmente composto por jovens e migrantes.

Adicionalmente, uma alta rotação no trabalho poderia afetar em parte a capacidade de organização e ação coletiva dos trabalhadores, embora, como já adiantamos, seja difícil precisar o alcance da rotação na atividade e entre as diversas plataformas. Assim, as entrevistas realizadas indicam a existência do trabalho em múltiplas plataformas e a rotação entre plataformas ao longo do tempo, fenômeno que poderia facilitar o surgimento de uma identidade coletiva entre os trabalhadores da atividade.

Também, fica mais claro que tanto as baixas barreiras de entrada à atividade quanto o excesso de oferta de mão de obra têm um efeito significativo na capacidade de interrupção do processo produtivo, dada a existência de um grande exército de reserva disponível para receber pedidos que outros rejeitam. Igualmente, como consequência de uma gestão algorítmica opaca, os trabalhadores desconhecem os possíveis efeitos de aderir a uma ação coletiva na atribuição dos pedidos e nas taxas que cobram.

A capacidade de articular ações disruptivas, além das restrições ou forças de caráter estrutural, depende em grande parte da capacidade dos trabalhadores de se organizarem em torno de estruturas que representem seus interesses, como associações sindicais de diferentes níveis de representação, ou partidos políticos.

## Poder associativo

Tradicionalmente, a taxa de sindicalização foi usada como um indicador relevante do poder das organizações sindicais, da predisposição para a ação coletiva dos trabalhadores e da representatividade dos líderes sindicais entre suas bases (Perelman 2009). No entanto, a sindicalização expressa fenômenos de natureza diversa e com um sentido variável em função do contexto socioinstitucional e do reconhecimento legal que os sindicatos tiverem; este último fator é altamente determinante no caso da Argentina.<sup>19</sup> Os sindicatos com personalidade sindical contam com instrumentos para desassociar seu poder econômico do nível de adesão ativa; ao mesmo tempo, esses recursos podem ser utilizados para incentivar a filiação. Muito diferente é a situação das associações de trabalhadores que não têm este status, e

mais ainda se não forem legalmente reconhecidas como organização sindical. (Marshall e Perelman 2004)

No exemplo da APP, na origem da organização, a acumulação de poder foi centralizada na capacidade associativa e na predisposição para a ação coletiva de um núcleo de trabalhadores que lideraram o processo de agregação de demandas e representação de interesses perante as empresas. Como vimos, as primeiras ações se desenvolveram a partir da construção de redes de sociabilidade, no contexto anterior à massificação das estruturas de trabalho das plataformas. Essa capacidade associativa encontrou sustentação em redes e identidades preexistentes, fundadas em torno da condição de migrantes da maioria dos trabalhadores, que também foram alimentadas em espaços de convivência na rua, em pontos estratégicos para onde convergiam muitos trabalhadores por concentrar negócios com alta demanda de serviços de entrega. Embora essas redes continuem operando hoje, a acumulação de poder associativo foi limitada porque a organização não dispunha de um âmbito de institucionalidade que oferecesse uma cobertura mínima para os trabalhadores para sustentar a ação sindical, sem que eles fossem objeto de severas sanções por parte das empresas.

Neste sentido, a conformação da APP deu-se dentro de uma janela de oportunidade singular, na qual os trabalhadores implementaram capacidades organizacionais de grande relevância, em um contexto de escassez de recursos materiais e de ausência de amparo legal e proteção institucional.

De modo incipiente, os trabalhadores avançaram para a conformação de um espaço coletivo com capacidade de executar estratégias próprias da atividade sindical, tais como: a organização de assembleias, a realização de ações diretas – greves e mobilizações –, até a formação de uma organização sindical que almejava ser reconhecida como uma entidade sindical de primeiro grau.

No trânsito para a forma sindical, os trabalhadores avançaram para a institucionalização de sua organização através de uma assembleia fundacional, onde elegeram representantes, redigiram e votaram um Estatuto, apresentaram uma lista de filiados e, com esses passos, deram cumprimento às normas que regulam a inscrição de associações sindicais. Esta capacidade associativa foi reforçada pelo acesso a redes de cooperação, que compensaram a falta de recursos próprios. Neste processo, como destacado, foi essencial o assessoramento e acompanhamento de ativistas jurídicos do campo do direito e da justiça trabalhista.

A decisão de solicitar com urgência a inscrição sindical teve um caráter defensivo, baseado na ameaça de represálias e ações antissindicais da empresa *Rappi*. Nesse contexto, a falta de resolução sobre a inscrição da APP pelo Ministério do Trabalho deixou os ativistas sindicais sem proteção, com consequências negativas para o processo de organização que lideram. Ao respeito, apenas um mês depois de formalizar a constituição da APP, a empresa *Rappi* demite os membros da Comissão Diretora. Não menos importante,

<sup>19</sup> Nesse sentido, altos níveis de sindicalização podem refletir a eficácia de um mecanismo administrativo e, pelo contrário, baixos níveis de sindicalização não negam necessariamente a existência de capacidades de organização e ação coletiva (Fregue e Kelly 2003).

por meio dessa ação, envia uma mensagem disciplinadora aos demais filiados e ao conjunto de trabalhadores da atividade.

Após o bloqueio na plataforma, a capacidade de representação coletiva dos membros da Comissão Diretora perante as empresas, e também nas esferas pública e mediática, foi altamente comprometida. Além disso, a falta de recursos organizacionais como, por exemplo, um fundo de greve, implicou a necessidade de que esses dirigentes privilegiassem a própria reprodução cotidiana. Deixando isso de lado, de acordo com os resultados das entrevistas, todos eles continuam fazendo parte da organização. Igualmente, o bloqueio aos representantes da APP funcionou como um fator dissuasivo para que outros trabalhadores se unam à organização, em um contexto de ausência de tutela estatal e total desproteção perante as empresas.

Este fato supôs uma forte restrição à capacidade da APP de aumentar o poder associativo por meio do fortalecimento da organização, tanto em termos materiais (incorporação de filiados, acesso a financiamento e infraestrutura), como de legitimidade institucional e simbólica para acrescentar exigências, representar interesses e entabular diálogos e negociações com as empresas. Como vimos, isso ocorre em um contexto de fortes transformações nas condições e na organização do trabalho. Por um lado, foram acionados maiores mecanismos de controle e sanção para a rejeição de pedidos. Por outro lado, tanto a expansão das plataformas para novas áreas geográficas, provocando uma maior dispersão dos trabalhadores, como o recrutamento massivo de novos trabalhadores tiveram um impacto negativo na capacidade da organização de coordenar demandas e ações que envolveram boa parte do grupo de trabalhadores. Neste contexto, as ações desenvolvidas pela organização para o reconhecimento do direito de sindicalização dos trabalhadores em plataformas e da tutela perante ações antissindicais constituíram-se em uma estratégia central para consolidar os progressos organizacionais obtidos, enquanto delimitavam as maiores desvantagens no plano estrutural que a nova conjuntura impôs.

Continuando esses processos de organização de trabalhadores, em 2019, a Associação de Pessoal de Plataformas iniciou o desenvolvimento de um aplicativo para facilitar a comunicação entre os sindicatos e seus/suas filiados/as. O aplicativo permite o *upload* de notícias, documentos, adesão por meios digitais, e possibilita carregar denúncias e alertas georreferenciados. No início de 2020 entrou na fase de teste com um primeiro grupo de trabalhadores e trabalhadoras.

## Poder Institucional

Da perspectiva dos recursos de poder, o poder institucional refere-se à capacidade dos trabalhadores de representarem seus interesses na estrutura institucional existente, mas também compreende a capacidade dos trabalhadores organizados para participarem na criação de novas instituições que podem ser o resultado dos processos de lutas e negociação que levam adiante (Schmalz, 2017).

Conforme descrito, a estratégia institucional implementada inicialmente pelos trabalhadores em plataformas agrupados na APP teve um caráter defensivo, em um contexto de intensificação do conflito entre os trabalhadores e a empresa *Rappi*. Portanto, no início, a assembleia fundacional da APP e a solicitação de inscrição sindical responderam à urgência de obter amparo e garantias do direito sindical. Nesse sentido, a vontade da APP de acumular poder institucional, a fim de aproveitar as instituições para seus próprios fins, surge da necessidade de garantir a sobrevivência da organização em face da ameaça de desarticulação por parte da empresa.

Como vimos, a busca de amparo institucional por parte dos trabalhadores enfrentou o desafio da falta de reconhecimento de sua atividade laboral e do caráter sindical de suas intervenções. Isto pode ser observado no caminho sinuoso seguido pelo procedimento da solicitação de inscrição sindical da APP.

Nesse contexto, a estratégia judicial adquire uma importância fundamental para o processo de acumulação de poder institucional. O processo judicial instaurado pela APP acrescenta uma nova dimensão à disputa pelo reconhecimento institucional na reivindicação do direito de sindicalização dos trabalhadores da atividade. Neste ponto é importante destacar que, ao contrário de outros processos judiciais onde o que se disputa é a natureza do contrato entre uma empresa e um trabalhador demitido, na justiça local o que está sendo discutido é um direito coletivo, como o de formar e associar-se a um sindicato. Essa discussão foi possível porque, ao contrário de outros casos, quando os trabalhadores recorreram à justiça, já estavam organizados sob a forma sindical, tinham solicitado sua inscrição sindical e notificado sua condição de representantes perante as empresas; e, não menos importante, tinham sido demitidos por sua atividade sindical. Segundo desenvolvemos na seção anterior, esse fato já foi atestado pela justiça na sentença de primeira instância. Ainda resta estabelecer a natureza do vínculo empregatício entre os trabalhadores e a empresa. De modo interessante, segundo a sentença analisada, a prova da condição sindical dos trabalhadores demitidos pela empresa afiançaria o reconhecimento do vínculo empregatício. Deste modo, o caráter antissindical das ações das empresas e o desconhecimento da natureza empregatícia do vínculo estão inexoravelmente unidos.

Em síntese, as ações inicialmente defensivas acabaram por estruturar uma estratégia institucional ofensiva, com o objetivo de forçar o reconhecimento do Estado, obter tutela jurídica e ampliar a estrutura de oportunidades para a acumulação de poder associativo e estrutural. Da mesma forma, seu caso ilustra uma estratégia inovadora de dupla natureza onde a disputa pelo reconhecimento da condição de vínculo empregatício abre caminho para o reconhecimento do direito de associação, e, ao mesmo tempo, a inscrição e mobilização sindical em nome das liberdades sindicais passa a ser um instrumento de reconhecimento do vínculo empregatício.

## Poder social

Em busca de visibilidade e legitimidade social, em paralelo com as ações desenvolvidas no plano da organização interna e das instituições do Estado, os trabalhadores implementaram uma intensa campanha de comunicação para amplificar os impactos da «primeira greve de trabalhadores de plataformas na região» e visibilizar suas condições de trabalho e a natureza de suas demandas. A intervenção na mídia e nas redes sociais visou informar e conscientizar, tanto o público em geral, como os usuários-consumidores de plataformas existentes e potenciais. Como parte desse esforço de visibilidade, os trabalhadores da APP contataram e estabeleceram vínculos com instituições acadêmicas e pesquisadores, comunicadores sociais na mídia nacional e local, representantes sindicais e políticos. Graças a estes esforços, o conflito dos trabalhadores da APP com as empresas de plataformas obteve uma ampla cobertura da imprensa nacional e da mídia especializada. Além disso, essa visibilidade ajudou a aumentar a legitimidade da APP e de seus representantes junto ao coletivo de trabalhadores. Atualmente, a organização recebe numerosos contatos, consultas e pedidos de assessoramento dos trabalhadores da atividade.

O ativismo dos trabalhadores e representantes da organização na mídia e nas redes sociais abriu um questionamento da atividade das empresas de plataformas no nosso país. A revelação das condições trabalhistas e das demandas dos trabalhadores contribuiu com uma voz e uma perspectiva crítica sobre a imagem e o discurso de inovação, flexibilidade, autonomia e empreendedorismo que as empresas implementaram desde seu desembarque. Atualmente, a maior parte da cobertura da atividade das plataformas na mídia incorpora a conflituosidade na dimensão trabalhista, ainda que seja apenas para não dar por certo que seus trabalhadores são autônomos. Em termos acadêmicos e de pesquisa, existe hoje um maior interesse pela problemática e são feitos numerosos esforços para avançar na geração de dados e informações para a caracterização e análise do emprego em plataformas digitais e nos debates associados a ela.<sup>20</sup>

Dentre as ações concretas realizadas pela APP, pode-se citar a mobilização de trabalhadores e referências sociais junto ao Ministério do Trabalho no acompanhamento da solicitação de inscrição sindical, a apresentação de suas autoridades em meios massivos de comunicação, a publicação de artigos e entrevistas na mídia, e a produção de materiais audiovisuais. Por fim, a organização possui uma comunicação institucional periódica para monitorar a conjuntura trabalhista, empresarial e político-legislativa. Essas ações, em conjunto, contribuem para conscientizar mais os usuários sobre as condições de trabalho dos entregadores ou, pelo menos, para dar-lhes maior visibilidade.

<sup>20</sup> Exemplos disso são o trabalho de Madariaga, et. al (2019), os estudos sobre o emprego em plataformas de entrega realizados pela OIT (ainda não publicados) e pela CEPAL (2020) e a inclusão da problemática em fóruns e seminários acadêmicos por instituições como ASET, Flasco, Universidade Torcuato Di Tella, UNGS, entre outras.

## CONCLUSÃO

Este estudo analisou o processo de organização da APP, primeiro sindicato de trabalhadores em plataformas da região, ao longo dos diferentes contextos em que se desenvolveu, desde a instalação das chamadas «plataformas de entrega» até o presente. A partir de diferentes fontes, reconstruímos as ações e estratégias desenvolvidas pelo coletivo de trabalhadores concentrado na APP, que visam ao reconhecimento em duas dimensões fundamentais: o direito de associação e sindicalização dos trabalhadores da plataforma e a natureza empregatícia do vínculo com as empresas de plataformas.

Ao longo do trabalho, procuramos destacar diversos fatores que tornam a APP um caso relevante e, ao mesmo tempo, excepcional.

Em primeiro lugar, porque a APP constitui uma resposta organizacional dos trabalhadores vinculados a novas modalidades de emprego associadas ao desenvolvimento do comércio digital, em um contexto de «vácuo legal» e furto do direito trabalhista de praticamente todo o grupo de trabalho. A falta do vínculo empregatício como eixo ordenador da atividade constitui, sem dúvida, um recurso novo em relação às práticas empresariais de terceirização de riscos e ajuste de custos pela precarização do trabalho. Esta situação, portanto, acrescenta um valor adicional à experiência da APP. Longe de representar uma situação exclusivamente local, esta condição impôs sérios desafios aos trabalhadores em plataformas no âmbito internacional, como consequência da falta de quadros regulatórios da economia de plataformas na maioria dos países.

Em segundo lugar, porque a organização sindical surgiu precocemente a partir da implementação associativa e da realização de ações diretas por parte dos trabalhadores, no contexto excepcional oferecido pelo trabalho em plataformas no início de suas atividades, antes de sua expansão e massificação. Como vimos, a APP surge inicialmente como uma resposta defensiva ao bloqueio (demissão) de uma ativista sindical e à ameaça das empresas de intensificar a perseguição e sanção aos trabalhadores e trabalhadoras da organização que tinham participado da primeira greve digital e sido porta-vozes dos trabalhadores perante a empresa onde o conflito nasceu.

Neste contexto particular, a APP tentou transformar a exceção em virtude, a partir da implementação de uma estratégia institucional ofensiva, dirigida a «forçar» uma intervenção regulatória dos órgãos do Estado. A aposta teve por objetivo superar as limitações estruturais que os trabalhadores da atividade enfrentam, por meio de seu reconhecimento e sua inclusão nas garantias e tutelas do direito trabalhista argentino.

Atualmente, permanece em aberto o contencioso instaurado pela APP – tanto na justiça do trabalho quanto no Ministério do Trabalho da Nação – e nele o reconhecimento do conjunto de trabalhadores e trabalhadoras que prestam serviços às plataformas, tanto como trabalhadores vincu-

lados às empresas como em seu direito de organizar-se sindicalmente.

Consideramos importante destacar que a discussão pelo direito de sindicalização tem implicações que vão além da atividade. Por um lado, porque marcaria um antecedente fundamental no contexto das transformações vertiginosas que atravessam o sistema produtivo e as relações de trabalho, com o avanço da intermediação tecnológica, a dispersão da força de trabalho e o surgimento de «formas atípicas de emprego».

Por outro lado, dado o impacto negativo que os referidos processos têm nas capacidades de organização, agregação de demandas e representação de interesses nestas formas de emprego, o caso da APP poderia oferecer um modelo para pensar em novas formas de organização e ação sindical que confirmem a revitalização sindical.

## BIBLIOGRAFIA

**Berg, Janine; Furrer, Marianne; Harmon, Elli; Rani, Uma e Silberman, M. Siix.** 2018. «Digital labour platforms and the future of work. Towards Decent Work in the Online World». *Rapport de l'OIT*.

**CEPAL,** 2020 «Los trabajadores de plataforma y su regulación en Argentina», documento de projeto. Goldin, A. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45614/1/S2000322\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45614/1/S2000322_es.pdf)

**Del Bono, Andrea.** 2018. «El trabajo en las plataformas digitales: los riesgos de la uberización del empleo en tiempos de crisis.» *Nodal*.

**Eurofound.** 2018. «Employment and working conditions of selected types of platform work». Publications Office of the European Union, Luxembourg.

**Frege, Carola e Kelly, John.** 2003. «Union revitalization strategies in comparative perspective.» *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1).

**Gullo, Emiliano.** 2018. «Capitalismo con tracción a sangre.» *Revista Anfibia*, setembro de 2018.

**INDEC.** 2013. «Encuesta sobre trabajo remunerado y uso del tiempo. Tercer trimestre de 2013».

L20 Statement to the G20 Labour and employment Ministers Meeting Mendoza, Argentina, 6-7 setembro de 2018.

**Madariaga, Javier; Buenadicha, César; Molina, Erika, e Ernst, Christoph.** 2019. «Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?» CIPPEC-BID – OIT. Buenos Aires, 2019.

**Marshall, Adriana e Perelman, Laura.** 2004. «Sindicalización: Incentivos en la normativa socio-laboral». *Cadernos do IDES*, nº4, agosto.

**Ministério da Economia e Produção.** 2020. «Las brechas de género en Argentina. Estado de situación y desafíos».

**OIT.** 2018. «Informality and non-standard forms of employment», G20 Employment Working Group meeting, fevereiro.

**OIT.** 2018. «La calidad del trabajo en la economía de plataformas», fevereiro de 2018:

**OIT.** 2019. *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo.* Ginebra: OIT.

**OIT.** 2017. «Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral», fevereiro.

**OIT.** 2019. «Declaración del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo.»

**OCDE.** 2019. «*OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work.*»

**O'Farrell, Juan.** 2019. «El capitalismo de plataformas, ¿una nueva burbuja financiera?» *La Nación*, 5 de maio de 2019.

**O'Farrell, Juan; Ottaviano, Juan Manuel.** 2018. «Menos desocupación y más precariedad» *Página 12*, 2 de abril de 2018.

**Ottaviano, JM; O'Farrell, J. e Maito, M.** 2019. «Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales y criterios para el diseño de políticas públicas». *Análise / Friedrich Ebert Stiftung Argentina*, 49. Buenos Aires: Fundação Friedrich Ebert.

**Perelman, Laura.** 2009. «Sindicalización y motivaciones individuales.» Trabajo presentado no Congresso Nacional de Estudos do Trabalho, realizado entre 5 e 9 de agosto de 2009, Buenos Aires.

**Perelman, Laura.** 2009. 2019. «Fotodelivery en tiempos de plataformas.» *Cohete a la luna*.

**Scasserra, Sofia** 2019. «El despotismo de los algoritmos. Cómo regular el empleo de las plataformas.» *Revista Nueva Sociedad*, janeiro-fevereiro de 2019.

**Schmalz, Stefan.** 2017. «Los recursos de poder para la transformación sindical.» *Revista Nueva Sociedad*, outubro de 2017.

**Serrano Olivares, Raquel.** 2017. «Nuevas formas de organización empresarial: Economía Colaborativa -o mejor, economía digital a demanda-, trabajo 3.0, laboralidad. Em *Economía colaborativa y trabajo en plataformas: realidades y desafíos*, dirigido por Miguel Rodríguez et. al. Albacete: Bomarzo.

**Srniczek, Nick.** 2018. *Capitalismo de plataformas.* Buenos Aires: Caja Negra.

**Ventrici, Patricia.** 2009. «Estado y sindicatos en el retorno neoliberal. Una caracterización de algunos ejes estratégicos de la gestión del (ex) Ministerio de Trabajo». Palestra apresentada no 14º Congresso Nacional de Estudos do Trabalho, realizado entre 7 e 9 de agosto de 2009, na cidade de Buenos Aires.

## AUTOR/AUTORA

**Laura Perelman**, formada em Sociologia (Universidade de Buenos Aires) e mestre em Ciências Políticas (Universidade de San Martín). Pesquisadora do Centro de Investigações Sociais do IDES, assessora em questões trabalhistas do Ministério de Trabalho, Emprego e Seguridade Social da Nação. Especializada em pesquisas sobre o mercado de trabalho, sindicalização, negociação coletiva, processos de reorganização produtiva e terceirização de mão de obra e emprego sob demanda em plataformas digitais.

**Marcelo Mangini**, formado em Estudos Internacionais e mestre em Ciências Políticas (Universidade Torcuato Di Tella). Analista principal na Secretaria do Trabalho do Ministério de Trabalho, Emprego e Seguridade Social da Nação.

**Bárbara Perrot**, formada em Economia (Universidade de Buenos Aires) e mestre em Economia Internacional e Regulação (Universidade de Paris 13). Especialista em questões do mercado de trabalho e desigualdade na Subsecretaria de Estudos Trabalhistas do Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social da Nação.

**María Belén Fierro**, secretária adjunta da Associação de Pessoal da Plataformas. Estudante do Laboratório de Análises Clínicas (Instituto Superior de Estudos Técnicos para a Saúde).

**Martina Sol Garbarz**, advogada (Universidade de Buenos Aires). Pós-graduada em Comunicação Política pela Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais (FLACSO). Jornalismo de Dados e Visualização (universidade do Texas). Redatora e editora no meio de comunicação El Cohete a la Luna. Membro do Centro de Estudos Legais e Sociais (CELS).

## FICHA TÉCNICA

Friedrich-Ebert-Stiftung | Política Global e Desenvolvimento  
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlim | Alemanha

Responsável:  
Mirko Herberg | Política Sindical Internacional  
Telefone: +49-30-269-35-7458 | Fax: +49-30-269-35-9255

[www.fes.de/gewerkschaften](http://www.fes.de/gewerkschaften)

Contato:  
[Julia.Schultz@fes.de](mailto:Julia.Schultz@fes.de)

O uso comercial de material publicado pela Friedrich-Ebert-Stiftung não é permitido sem a autorização por escrito.

## UMA APP DOS/DAS TRABALHADORES/A

### A luta do primeiro sindicato de trabalhadores/as em plataformas na América Latina



Este artigo analisa o surgimento e a conformação da Associação de Pessoal de Plataformas (APP) na Argentina, primeiro sindicato de trabalhadores em plataformas da América Latina, no contexto de instalação e expansão das principais empresas de plataformas de entrega que controlam o mercado. O trabalho reconstrói a dinâmica de conflito entre os trabalhadores e as empresas para informar as estratégias e ações que ambos executaram para acumular poder em contextos de mudança. Em termos do poder associativo, analisa as características particulares deste grupo de trabalhadores e trabalhadoras e as formas assumidas pela organização do trabalho na atividade, incluindo o desenvolvimento de



um aplicativo empregado na organização sindical. No que tange o poder estrutural, marca que a interrupção do ciclo de trabalho por meio de uma greve digital provoca uma alteração na prestação de serviços e afeta a relação entre as empresas e os consumidores, com impacto em sua reputação e na capacidade de fidelizar clientes, embora destaque que são medidas muito difíceis de serem concretizadas. Quanto ao poder social, enfatiza que os trabalhadores e as trabalhadoras implementaram uma intensa campanha na mídia e nas redes sociais para amplificar, entre o público em geral e os consumidores-usuários, os impactos da «primeira greve de trabalhadores em plataformas na região» e para visibili-



zar suas condições de trabalho e a natureza de suas demandas. Em termos do poder institucional, a partir da tentativa inicial das empresas de desmantelar sua organização incipiente, a APP implementou uma estratégia ofensiva no âmbito institucional, orientada a «forçar» uma intervenção regulatória dos organismos do Estado, intervenção que teve e tem por objeto superar as limitações estruturais que os trabalhadores em plataformas enfrentam, através de seu reconhecimento e inclusão nas garantias e tutelas do direito trabalhista argentino. Atualmente, a disputa iniciada pela APP permanece aberta – tanto na justiça trabalhista como no Ministério do Trabalho da Nação.

Para mais informações sobre o tema, acesse:  
<https://www.fes.de/lnk/transform>