

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
Curso de Mestrado em Administração**

FERNANDA VILLALBA LOPES

**UBERIZAÇÃO: LIBERDADE OU PRECARIZAÇÃO?
REFLEXÕES SOBRE O FUTURO DO TRABALHO**

**Campo Grande - MS
2022**

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
Curso de Mestrado em Administração

FERNANDA VILLALBA LOPES

**UBERIZAÇÃO: LIBERDADE OU PRECARIZAÇÃO?
REFLEXÕES SOBRE O FUTURO DO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Elcio Gustavo Benini

Campo Grande - MS
2022

Fernanda Villalba Lopes

**UBERIZAÇÃO: LIBERDADE OU PRECARIZAÇÃO?
REFLEXÕES SOBRE O FUTURO DO TRABALHO**

Relatório de defesa de dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Elcio Gustavo Benini
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
(Presidente)

Prof. Dr. Leonardo Francisco Figueiredo Neto
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
(Membro interno)

Prof. Dr. Rômulo Carvalho Cristaldo
Universidade Federal da Grande Dourados
(Membro externo)

Prof. Dr. . Marcelo Ribeiro Silva
(Membro externo)

Prof. Dr. Leandro Sauer
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
(Membro Interno)

Campo Grande, 08 de Setembro de 2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço minha família pelo apoio incondicional. Meus pais Leo e Martha, que mesmo mediante a adversidades sempre acreditaram no poder transformador da educação. Agradeço à minha irmã Marcia, por todos os cuidados com meu filho nos momentos em que me ausentei por questões de trabalho.

Ao meu companheiro de vida, Rafael, professor apaixonado por ciências exatas, mas que ama um bom debate sociológico; agradeço a disponibilidade das conversas, desabafos sobre a caminhada acadêmica e a vida. Ao meu amado filho Lorenzo, razão de todo esforço por uma vida com mais significado. Minha gratidão por aceitar o desafio deste percurso e, juntos, temos conseguido superar cada desafio. Amo vocês!

Agradeço imensamente ao professor Elcio Gustavo Benini, pela paciência na caminhada. Muito obrigado por me acolher como orientanda.

Sou grata ao Programa de Pós-Graduação em Administração da UFMS - PPGAD, que me recebeu como aluna e ao apoio recebido pela coordenação e equipe do PPGAD.

RESUMO

No atual cenário, as mudanças tecnológicas têm causado impactos relevantes no mundo do trabalho/emprego. A Uberização tem se apresentado como um fenômeno representativo da plataformização de parte das relações sociais produtivas, ao mesmo tempo que se institui no seio de ressignificação do empreendedorismo contemporâneo. Em face do exposto, o objetivo principal desta pesquisa foi analisar as relações de trabalho decorrentes da uberização que vêm sendo amplamente difundidas por meio de plataformas virtuais, em especial as de entrega de alimentos *Ifood*. Para o alcance dos objetivos, foi realizada uma pesquisa de caráter qualitativa, com aplicação das técnicas de Análise Crítica do Discurso e de Análise de Conteúdo, aplicadas tanto nos dados primários (entrevistas) quanto em dados secundários (referência acerca da uberização). Os resultados evidenciaram a precarização dessas relações laborais, bem como o atual estágio de discussão na literatura desse recente movimento global. Os trabalhadores de plataformas digitais expõem sua integridade física e mental em risco, com jornadas extenuantes de trabalho, demonstrando a perpetuação da ideia de que são trabalhadores autônomos. Todo o contexto apresentado trouxe reflexões sobre a uberização, se oferece liberdade ou precarização do trabalho, pois tem tido um crescimento acelerado como uma nova relação de trabalho. A realidade demonstrada é de que as plataformas digitais, como a *Ifood*, transferem a responsabilidade diretamente para o trabalhador, que se torna o único responsável pelo gerenciamento do seu trabalho e o risco do empreendimento, inexistindo qualquer equilíbrio entre as partes. Considerou-se que essa relação de trabalho contemporâneo de falso empreendedorismo, pois demonstram ao trabalhador autonomia e liberdade de escolha de horários de trabalho e entregas, e acabam por capturar a reprodução capitalista, ou seja, uma visão deturpada do que caracteriza realmente essa nova relação. Tal situação foi comprovada com a entrevista realizada com entregadores da plataforma que manejam sua condição despojados de direitos.

Palavras-chaves: Uberização. Plataformização. Empreendedorismo. Precarização do Trabalho.

ABSTRACT

In the current scenario, technological changes have caused relevant impacts in the world of work/employment. Uberization has presented itself as a phenomenon that represents the platformization of part of productive social relations, at the same time that it is instituted within the resignification of contemporary entrepreneurship. In view of the above, the main objective of this research was to analyze the work relationships resulting from uberization that have been widely disseminated through virtual platforms, especially those of food delivery. In order to reach the objectives, a qualitative research was carried out, with the application of Critical Discourse Analysis and Content Analysis techniques, applied both in primary data (interviews) and in secondary data (reference about uberization). The results showed the precariousness of these labor relations, as well as the current stage of discussion in the literature of this recent global movement. Digital platform workers expose their physical and mental integrity at risk, with strenuous working hours, demonstrating the perpetuation of the idea that they are self-employed. The whole context presented brought reflections on uberization, whether it offers freedom or precariousness of work, as it has had an accelerated growth as a new working relationship. The demonstrated reality is that digital platforms, such as food delivery, transfer responsibility directly to the worker, who becomes solely responsible for managing their work and the risk of the enterprise, with no balance between the parties. It was considered that this contemporary work relationship of false entrepreneurship, as they demonstrate to the worker autonomy and freedom to choose working hours and deliveries, and end up capturing capitalist reproduction, that is, a distorted view of what really characterizes this new relationship. This situation was confirmed by the interview carried out with the platform's delivery people who handle their condition without rights.

Key Words: Uberization. Platformization. Entrepreneurship. Precarious work.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Idade dos entregadores.....	53
GRÁFICO 2 – Estado Civil.....	53
GRÁFICO 3 – Gênero.....	54
GRÁFICO 4 – Escolaridade.....	55
GRÁFICO 5 – Há quanto tempo trabalha como entregador.....	55
GRÁFICO 6 – Trabalha para outros aplicativos.....	56
GRÁFICO 7 – Horas trabalhadas/dia.....	57
GRÁFICO 8 – Única fonte de renda ou não.....	59

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	09
2 UBERIZAÇÃO E O NOVO CONCEITO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO... 14	14
2.1 O DIREITO DO TRABALHO.....	14
2.2 TERCEIRIZAÇÃO E AS VARIAÇÕES NOS SISTEMAS DE PRODUÇÃO: FORDISMO E TAYLORISMO.....	26
2.3 NEOLIBERALISMO.....	30
2.4 UBERIZAÇÃO: EMPREENDEDORISMO E INOVAÇÃO.....	32
3 PLATAFORMA TECNOLÓGICA IFOOD E AS RELAÇÕES DE TRABALHO X EMPREGO.....	37
3.1 O AVANÇO TECNOLÓGICO.....	37
3.2 IFOOD E AS RELAÇÕES DE TRABALHO X EMPREGO.....	38
4 PROCEDIMENTOS E FERRAMENTAS METODOLÓGICAS.....	43
4.1 NATUREZA DA PESQUISA.....	43
4.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	44
4.3 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS.....	45
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	52
5.1 RESULTADOS.....	52
5.2 A ESTRUTURA DE ANÁLISE, OS MODOS DE OPERAÇÃO DA IDEOLOGIA E AS CATEGORIAS ANALÍTICAS DO DISCURSO.....	60
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	71
7 REFERÊNCIAS.....	74
APÊNDICE.....	83
ANEXO I.....	84
ANEXO II.....	89

1 INTRODUÇÃO

O trabalho nasceu na história como um valor e necessidade vital, que aos poucos vai se complexificando e extrapolando o quesito sobrevivência. Fundamentalmente a partir da generalização da produção de mercadorias e da constituição do capitalismo, o trabalho deixa de ser um valor, para se tornar um instrumental necessário para a valorização da riqueza.

O trabalho no século XXI evoluiu, porém sofreu uma metamorfose interessante: depende de maquinário informacional e digital, em que o tempo de trabalho e o tempo de vida se misturam em uma espécie de escravidão digital. As grandes fábricas tayloristas e fordistas ficaram no passado e empresas mais enxutas se espalham pelo globo (ANTUNES, 2019).

Com a expansão global da chamada “Indústria 4.0¹, em estágio inicial, o mundo do trabalho se tornou cada dia mais hostil para uma parcela dos trabalhadores e têm sido crescentes as alusões e análises sobre grandes transformações na organização e natureza das relações de trabalho associadas à utilização de novas tecnologias, particularmente da informação e comunicação, que se acentuam ainda mais com o aumento da automação e da inteligência artificial.

De forma visível, hoje, alguns elementos estruturantes do capitalismo periférico², tem demonstrado a precarização do trabalho, e todos os trabalhadores que se encaixam nessa categoria, como, por exemplo, as empregadas domésticas, diaristas, motoboys, bike boys, são trabalhadores que não existiam e que nasceram com o próprio termo *uberização*, prestadores de serviços centrais, que prestam um trabalho necessário para circulação e continuidade, seja no transporte de documentos, alimentos ou pessoas.

O desemprego estrutural se instalou de forma avassaladora na conjuntura atual. Esse desemprego na definição de Guitarrara (2021, p.2) “é um tipo caracterizado pela perda ou extinção de postos de trabalho em decorrência de transformações estruturais efetivadas no sistema econômico e produtivo”

¹ A indústria 4.0, segundo o Ministério de Economia e Energia da Alemanha (BMW I, 2020), consiste em processos e máquinas interligados com auxílio da tecnologia da informação, tornando o processo de produção muito mais automatizado, flexível e otimizado.

² Impulso de maximizar lucros na redução do custo do trabalho assalariado e aumento de produtividade através de novas técnicas de produção, automação, informatização e robotização.

Parte desse movimento se expressa em um leque de palavras presentes nas plataformas digitais que, a despeito de não designarem exatamente os mesmos processos, se aproximam por se relacionar ao uso de ferramentas digitais e da internet para gerir a produção e o trabalho, como as chamadas plataformas digitais e os aplicativos. Uma miríade de atividades pode ser efetuada presencialmente (entregas, transporte, limpeza, entre outras) ou eletronicamente (por meio do próprio computador, como serviços de engenharia, tradução, entre outras). Seu crescimento e sua natureza, entretanto, merecem uma avaliação crítica, ao mesmo tempo cautelosa e rigorosa, de modo a evitar conclusões superficiais e precipitadas.

A precarização do trabalho na atualidade, entre fragilidade e resistências que procedem de movimentos sociais, tem caracterizado trabalhadores assalariados ou mesmo sem registros em carteiras previstos pelas políticas econômicas. É visto, então como resultados de novas exigências impostas pela expansão do capitalismo. Assim, ao não pertencimento e a vulnerabilidade (FRANCO *et al.* 2010).

Destacou-se, de antemão, que a pesquisa teórica referente à *uberização* é recente e há um campo vasto para estudos acadêmicos relacionados ao tema no cenário brasileiro, o que demonstra a importância de a discussão temática ser trazida à tona dentro do debate para construção do conhecimento científico.

Apesar de recente, a preocupação com o tema é crescente. A título de reflexão, vale a pena pensar na quarta revolução industrial, em que a instrumentalização de plataformas digitais cristaliza a desregulamentação dos direitos trabalhistas, com grandes perturbações não só no modelo dos negócios, mas também no mercado de trabalho nos próximos anos, que poderá acentuar ainda mais na perda de empregos.

Para Pochmann (2016), o aplicativo *Uber* tornou-se uma emblema para analisar as transformações contemporâneas do mundo do trabalho. Segundo ele, o aplicativo é apenas uma parte do processo que vem sendo caracterizado como a *uberização* da força de trabalho, um neologismo explicado pelo autor:

O que estamos denominando de *uberização* é uma nova fase, que é praticamente a autonomização dos contratos de trabalho. É o trabalhador negociando individualmente com o empregador a sua remuneração, seu tempo de trabalho, arcando com os custos do seu trabalho (POCHMANN, 2016, s/p)

O termo *uberização* caracteriza uma nova forma de gerenciamento e organização do trabalho. Não obstante esteja vinculado a uma organização, e isso é

compreensível dada a visibilidade e o rápido crescimento da Uber, o neologismo expõe “uma tendência que perpassa o mundo do trabalho e que, de forma global, vem atingindo diversas ocupações” (ACOSTA; RUPPENTHAL, 2019, s/p).

Ao analisar o modo Uber de organizar trabalho, tomando por lócus analítico o contexto brasileiro, leva-se em consideração a especificidade histórica. Embora não esteja configurado, mas o Estado é parte central nesse processo de novas formas de trabalho da contemporaneidade, a uberização.

O pensamento que permeia a discussão sobre *uberização* é a mesma, é uma forma de empreender ou configura uma nova maneira de precarizar a inserção no mercado de trabalho. Nesse horizonte, tendo como objeto de estudo o processo de “*uberização*” e suas modificações nas relações de trabalho, propõe-se como questões norteadoras do trabalho: De que maneira o processo de *uberização* vem modificando as relações de trabalho? Há identificação do discurso da *uberização* com o empreendedorismo?

Diante do exposto, pretendeu-se como objetivo principal desta pesquisa analisar as relações de trabalho decorrentes da “*uberização*” difundidas por meio de plataformas virtuais, enfocando as entrega de alimentos *Ifood*. Com o olhar voltado para a precarização das relações de trabalho – efeito direto do desenvolvimento tecnológico.

A escolha foi compreender a *uberização* por meio dos personagens que a compõe, enfocando em um dos sujeitos, o entregador de aplicativos de alimentos. Trata-se de seu dia a dia, de sua vivência. Interessa, então, dar ao leitor um panorama do perfil dos trabalhadores e conhecer a realidade de suas relações de trabalho, capturando criticamente as interpretações que os entrevistados elaboram de seus contextos laborais.

A pesquisa proposta foi de natureza qualitativa, ainda que se utilizou de dados quantitativos e inferências estatísticas em alguns momentos, sendo entendidos aqui como ferramentas e dados de apoio no tratamento do objeto de pesquisa estudado.

Quanto aos fins, a pesquisa proposta foi exploratória e descritiva, devido à necessidade de entender de forma ampla o problema e como ou porque os fenômenos foram ocorrendo.

Como forma de procedimento, o método utilizado foi histórico- comparativo por meio da análise crítica de discurso- ACD. Pretendeu-se analisar o fenômeno por meio

de sua construção histórica, sendo composto por uma síntese de múltiplas determinações.

Sobre a importância dos documentos e seu estudo, Norman Fairclough (1989), por meio da análise crítica de discurso, tenta incorporar a visão de língua como um elemento integrante do processo social material e destaca como, os documentos, antes de dizerem a verdade, se constituem de um material que contém uma série de relações subsumidas. Os documentos não dizem sobre uma busca da verdade, mas ao elaborá-los, estabelecendo ligações entre os elementos dos documentos e os fatos, é possível extrair dessa documentação diversos aspectos que demonstram como são produzidos discursos e como eles tentam se estabelecer perante a sociedade como a verdade.

A Análise Crítica do Discurso pretendeu, em suma, mostrar o modo como as práticas linguístico-discursivas estão imbricadas com as estruturas sociopolíticas mais abrangentes, de poder e dominação. De acordo com Fairclough (1989), a Análise Crítica do Discurso pretende também "aumentar a consciência de como a linguagem contribui para a dominação de umas pessoas por outras, já que essa consciência é o primeiro passo para a emancipação".

Com vistas a responder ao problema e atingir aos objetivos que a pesquisa se propôs, os dados coletados previamente foram compilados e analisados por meio da análise crítica de discurso que consiste em analisar relações dialéticas entre semioses (inclusive a língua) e outros elementos das práticas sociais. Essa disciplina preocupa-se particularmente com as mudanças radicais na vida social contemporânea, no papel que a semiose tem dentro dos processos de mudança e nas relações entre semiose e outros elementos sociais dentro da rede de práticas. A opção pela análise categorial se respaldou no fato de que é a melhor alternativa quando se quer estudar valores, opiniões, atitudes e crenças, por meio de dados qualitativos.

Junto à análise crítica do discurso, aplicou-se também técnicas de análise de conteúdo ao corpus de resumos de trabalhos encontrados na literatura sobre a uberização. A análise de conteúdo possibilitou estatísticas textuais baseadas sobretudo nas relações entre os componentes de textos do corpus, bem como na frequência e disposição das palavras, conforme proposta por Bardin (1977).

O objeto de estudo desta pesquisa foi complexo, relativamente novo, e careceu de literatura específica, apesar de estar diretamente relacionada a questões e tendências globais de relações trabalhistas.

Políticas públicas vem sendo sobrepostas por importantes debates e questões relativas às relações e condições de trabalho em uma economia ainda em crise e com índices de desemprego alarmantes. Sabe-se que o seu conteúdo não responde todas as questões pertinentes ao tema, mas ela se configura como um registro histórico do momento em um contexto dinâmico de mudanças.

Nesta perspectiva, a dissertação foi estruturada da seguinte forma: na primeira seção buscou-se em uma linha do tempo contextualizar o Direito do Trabalho, explorar o contexto econômico e político que permitiu a flexibilização da legislação trabalhista no Brasil, com enfoque para a recente Reforma Trabalhista apontada como chancela estatal à *uberização*, imbricados em uma contextualização histórica que perpassa as possíveis origens de tais fenômenos. Na segunda seção, demonstrou-se a terceirização e as variações nos sistemas de produção: fordismo e Taylorismo. *Uberização*: empreendedorismo e inovação. Na terceira seção, abordagens a respeito da plataforma tecnológica *Ifood* e as relações de trabalho x emprego, com abrangência ao avanço tecnológico, seguidos dos resultados e análise dos resultados, pelos quais buscou-se compreender como os entrevistados manejam sua condição com relação não só ao despojamento de direitos, mas como fazem a gestão de condições de trabalho/vida e como esses sujeitos vislumbram a sua condição como empreendedores de si mesmos com a apresentação dos resultados de pesquisas com dados primários e secundários.

Todo o contexto econômico e político permitiu a flexibilização da legislação trabalhista no Brasil, com enfoque para a recente Reforma Trabalhista apontada como chancela estatal à *uberização*, imbricados em uma contextualização histórica que perpassa as possíveis origens de tais fenômenos. O objetivo foi lançar luz sobre o socialmente invisível no mundo do trabalho, que entendeu-se como fundamental para a compreensão do fenômeno da *uberização*, tornando o avanço tecnológico (propositalmente) invisível para dar visibilidade aos elementos centrais desse processo do trabalho intermitente.

2 UBERIZAÇÃO E O NOVO CONCEITO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.1 O DIREITO DO TRABALHO

Inicialmente é importante, antes de tudo, conceituar que o trabalho é considerado um conjunto de atividades que realiza um indivíduo, cujo objetivo é o atingimento de meta por suas ações, satisfazendo assim, suas necessidades como pessoa humana, motivo pelo qual presta serviços e produz bens, ou seja, busca a sobrevivência, além das necessidades pessoais, também as sociais e culturais, entre outras do próprio ser humano. Desse modo, é o trabalho a utilização de recursos como garantia da proteção de sobrevivência do homem.

No Brasil, no ano de 1824, a Constituição do Império garantiu liberdade ao trabalho, que a partir dela nasceram outras leis, como por exemplo, a Lei Eusébio de Queiroz, em 1850 que proibiu o tráfico de escravos, e a Lei do Ventre Livre no ano de 1871, possibilitando liberdade aos filhos de escravos e, posteriormente no ano de 1888 foi dada liberdade a todos os escravos, através da Lei Áurea, a mais importante lei da época do Império que culminou com a abolição da escravatura (CASSAR, 2018).

Diante desse conjunto de atividades, anteriormente mencionado, realizada por um indivíduo e a necessidade em satisfazer suas necessidades, têm-se na história da instituição do direito do trabalho, alguns fatores que marcaram sua institucionalização que tinham como objetivo dar proteção ao trabalhador, e são trazidas por Souza (2017) de que:

O início da fase de institucionalização do Direito do Trabalho foi marcado pelo fim da Primeira Guerra Mundial. A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a promulgação da Constituição de Weimar foram fatores relevantes que aconteceram nesse momento histórico, mais especificamente em 1919. A Constituição Mexicana de 1917 também contribuiu enormemente com esse período. Sendo assim, inicia-se, ao lado do discurso liberal, uma proposta de proteção do trabalhador (SOUZA, 2017, p.14).

Note-se que são fatores considerados relevantes e contribuíram para a institucionalização do Direito do Trabalho com a finalidade de dar proteção ao trabalhador. Entre os quais, a Constituição de Weimar, que disciplinou a participação do trabalhador nas empresas, pela qual criou ainda a liberdade de associação do trabalhador para melhoria e defesa de suas condições trabalhistas; outro fator foi a criação da

Organização Internacional do Trabalho (OIT), entre outras influências que foram decisivas para o trabalhador.

Vale ressaltar que no ano de 1919, a Constituição de Weimar, pelo seu conteúdo dando direitos sociais como forma de proteger o trabalhador, rompeu com modelo liberal que até então predominava, no entanto, abalado pela tragédia da primeira Guerra Mundial. Desse modo, “o passo decisivo para o aprimoramento da justiça trabalhista no Brasil veio com a Constituição de 1934 (artigo 122), mas sua regulamentação só ocorreu em 1940 (Decreto 6.596)”. (FARIAS, 2015, p. 29).

Contudo, a institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil teve seu início em 1930 voltado para a questão social, a chamada Revolução de 1930 com a indicação de um instrumento jurídico com textos de legislações voltados à proteção de forças laborais para dirimir conflitos, momento em que surge a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943 (SOUZA, 2017).

O Direito do Trabalho nasce da desigualdade econômica com a ideia de proteção ao trabalhador. Após um longo período, emendas constitucionais foram criadas no sentido de aprimorar os direitos que foram conferidos com a Carta Magna de 1988.

Conforme menciona Souza (2017) falar de proteção ao trabalhador remete a ideia do Direito do Trabalho com o princípio que teve o objetivo reduzir a desigualdade socioeconômica, compondo a relação de emprego, dentro de um contexto histórico, que ao longo dos séculos deu possibilidades de uma função relevante, possibilitando concepções jurídicas sobre a noção de igualdade. O autor afirma que com a criação do Direito do Trabalho instituído, valores cultuados da época feudal também foram substituídos:

Os acontecimentos ao longo do século XIX possibilitaram a criação do Direito Internacional do Trabalho. Com o decorrer dos anos, o Estado Moderno foi instituído e, conseqüentemente, os valores cultuados durante a sociedade feudal foram substituídos. O monismo estatal, apesar de ser bastante criticado atualmente, teve uma função relevante durante a ultrapassagem do modelo feudal. Com o advento desses acontecimentos, a universalização da noção de igualdade formal possibilitou a concepção de relações jurídicas e o fortalecimento das rotas comerciais tornou possível o crescimento do mercado (SOUZA, 2017, p.10).

Observa-se que no contexto histórico, aliado ao desenvolvimento fabril, houve concentração de mão de obra nas cidades possibilitando concepção de conceitos

jurídicos, dando possibilidade, inclusive, de formação social e jurídica autossuficiente de relações econômicas.

Nesta perspectiva, com a mão de obra concentrada nos centros urbanos, dada a tentativa por parte da atividade fabril na união da elevada produtividade em pouco espaço de tempo, acabou ocasionando extensas jornadas de trabalho. Assim, em consequência dessa luta pelos trabalhadores pela drástica exploração dos trabalhadores, oprimidos buscam seu direito de trabalho de forma coletiva, que foi concretizado para dar melhores condições (VIANA, 2013).

Com tais condições impetradas aos trabalhadores generalizadas pelas condições de trabalho coletivo, com poder de intervenção e características marcantes de um modelo materializado pelas relações de emprego regido pelo poder estatal, concretizando direitos fundamentais aliados à democracia.

Para Souza (2017):

A constitucionalização do Direito do Trabalho favoreceu a institucionalização desse ramo especializado nas ordens jurídicas dos países desenvolvidos democráticos. Apenas nesse período é possível apontar a atuação dinâmica dos trabalhadores por meio da negociação coletiva, instrumento capaz de produzir com autonomia normas jurídicas. Tendo isso como base, é possível aferir o seguinte pressuposto: a dinâmica negocial autônoma foi materializada no âmbito da sociedade civil, ao passo que a dinâmica estatal heterônoma foi produzida no cerne do ente estatal (SOUZA, 2017, p.15).

Na mesma linha de pensamento em relação ao Direito do Trabalho, Delgado (2016) defende que a constitucionalização teve seu amadurecimento ao desencadear o Estado de Bem-Estar social, que contribuíram para o surgimento de Constituições Democráticas que direcionaram a valorização, tanto do empregado como do trabalho, incorporando textos justralhistas e normas.

Sancionada no ano de 1943, através do Decreto da Lei 5452, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) teve como finalidade regulamentar as relações coletivas e individuais e unificar a legislação existente à época no Brasil. Sua promulgação foi feito pelo então Presidente da República do Brasil, Getúlio Vargas, no sentido de flexibilizar conjunto de normas nas relações de trabalho.

Segundo Melo, Santos e Itália (2018):

Getúlio Vargas tomou o poder e fez das regras trabalhistas uma bandeira, quando esteve no comando do país é construiu base que vigora até hoje, umas das primeiras medidas do governo ao assumir a presidência em 1930 foi a criação do Ministério do Trabalho, na qual acreditava -se que apenas a intervenção estatal poderia mediar o conflito de patrões e empregados onde

só o governo poderia arbitrar a disputa, mas o Ministério do trabalho implantou uma política que criava sindicatos oficiais, que na prática acabava com a pluralidade de instituições que apenas um sindicato por categoria era permitido até a Reforma Trabalhista de 2017 (MELO; SANTOS; ITÁLIA, 2018, p.17).

Observa-se que o Presidente Getúlio Vargas, como uma de suas primeiras medidas, fez das regras trabalhistas uma base construída que vigora até os dias atuais, mediando o conflito entre patrões e empregados, inclusive com política de criação de sindicatos por categorias.

Ainda de acordo com Melo, Santos e Itália (2018):

As regras trabalhistas foram sendo criadas aos poucos ao longo de toda a Era Vargas. Elas eram, às vezes, redundantes ou contraditórias. A CLT, a Lei nº 5.452, que entrou para a história como a consolidação das leis do trabalho, foi assinada em 1º de maio de 1943. Como parte da propaganda, a assinatura se deu no estádio de São Januário, na Zona Norte do Rio de Janeiro. O texto reunia normas já existentes, eliminava redundâncias e também introduzia novas regulamentações (MELO; SANTOS; ITÁLIA, 2018, p.18).

Conforme defende Viana (2013), a CLT é a maior de todas as leis trabalhistas constituídas anteriormente e posterior a ela. Considerada como um símbolo, uma bandeira, que mostrou ao trabalhador que de fato podia ter seus direitos de cidadão e que o trabalho seria como uma ponte para levá-lo a condições sociais cada vez melhores. Se para o patrão a CLT é uma pedra no caminho, para o empregado é o caminho sem pedra.

Na mesma linha de pensamento, Cassar (2018) traz entendimento de que o intuito da CLT foi o de conferir maior segurança aos trabalhadores, garantindo-lhes a aplicação de direitos trabalhistas, um caráter mais rígido de direito do trabalho. Compartilhando a mesma ideia, Castro (2013) considera que a finalidade da CLT foi de trazer segurança maior ao trabalhador, juntando institutos que se encontravam dispersos, fortificando a relação entre patrão e empregado, conferindo-lhe direitos que começaram a ser aplicados. Assim sendo, a CLT é vista como uma legislação de caráter eminentemente rígido, entendida como uma forma de proteção ao trabalhador.

Posteriormente surgiram outras leis Lei 605/1949 - Repouso Semanal Remunerado, a Lei 4.090/1962 - Gratificação de Natal, Lei 4.749/1965 - 13º Salário Lei 7.418/1985 - Vale-Transporte, Lei 9.601/1998 - Banco de Horas e Contrato por Prazo Determinado, Lei 12.009/2009 – Regulamenta a profissão de Mototaxista e

Motoboy, Lei 12.619/2012 - Motorista Profissional e a Lei 150/ 2015, direito dos(das) empregados(as) e a Lei 13.467/2017 - lei da reforma trabalhista.

De acordo com Carvalho (2017) a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, trouxe profundas alterações em relação às relações trabalhistas que envolvem a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e já reconhecida como reforma trabalhista com significativas mudanças. Tais mudanças são consideradas profundas que não se pode antever os impactos, dada às dificuldades que demonstram com seu amplo escopo.

Na afirmação de Jung (2018):

A Lei 13.467/2017 foi uma revolução, que trouxe as proteções e condições necessárias para o trabalhador. Em novembro de 2017 foi implantada esta lei, que alterou diversos dispositivos da CLT, considerada uma das maiores mudanças na legislação trabalhista (JUNG, 2018, p.7).

Observa-se tratar de uma revolução necessária a implantação da Lei da reforma trabalhista. Uma mudança significativa na legislação trabalhista, que se instituiu com objetivo de dar novas relações de trabalho em diversos aspectos e dispositivos, do direito individual e coletivo.

No entendimento de Gonçalves (2017):

Muito se discute sobre os impactos dessas modificações legislativas sob o ponto de vista da precarização de trabalho e da violação dos direitos materiais dos trabalhadores. Todavia, cabe ressaltar que a reforma altera também aspectos processuais relevantes que podem comprometer a concretização desses direitos e a garantia constitucional de acesso à justiça (GONÇALVES, 2017, p.2).

Note-se que se por um lado o ponto de vista é de precarização das condições de trabalho e violação de direitos, por outro lado altera relevantes aspectos que podem comprometer esses direitos. Contudo, Souto Maior (2015) diverge do entendimento de Gonçalves (2017) com a opinião de que não se pode deixar de crer que se trata de um instrumento que efetiva o direito material, sendo concebido como um acesso que consagra o direito material do trabalho como promessa do Estado Social.

Com relação a Terceirização, entendida como a relação trilateral de empregado, empresa e o prestador de serviço, a reforma trabalhista trouxe importantes regras, alterando a CLT . Na afirmação de Tocantins (2018):

Práticas como a terceirização desenfreada contribuem imensamente para não concretização de direitos trabalhistas, pois ao transferir

responsabilidades empregatícias às empresas interpostas, inúmeras vezes, visa eximir-se das responsabilidades advindas do contrato de trabalho, que se utilizado como forma de reduzir custos na produção, novamente configura em concorrência desleal (TOCANTINS, 2018, p.2).

Na afirmação anterior, a terceirização exime as responsabilidades que vem do contrato de trabalho e considera uma maneira de reduzir custos. De acordo com Tocantins (2018) a busca pela melhor efetivação dos direitos sociais ainda se mostra como a melhor direção a ser buscada, com a finalidade de criar também melhor relação entre empresa, empregadores e empregados, em prol do crescimento conjunto. Nesta ótica o trabalhador se tornaria parceiro do empregador ou tomador de serviço, como é o caso nas terceirizações. Acredita o autor que a criação de uma opção para melhora na relação de empresa e empregado é que se tornem parceiros e isso é a terceirização. Contudo, alguns questionamentos surgiram quanto a aplicação no processo de justiça do trabalho a possibilidade de terceirização, no que pese a imediata aplicação nos processos *in curso* na justiça do trabalho.

Como expressão de flexibilização trabalhista, para juristas, ao analisá-la, dividem-se em relação as consequências. Se para alguns a flexibilização se mostra como “anjo”, para outros é a causadora de todos os males ou uma mera estratégia neoliberal que destrói as conquistas sociais, em benefício do capital.

No entendimento de Cruz e Bispo (2018, p.3), há contrários a esse fenômeno .que defendem “que o valor da mão de obra não é o fator determinante das crises econômicas e que a flexibilização desnatura o Direito do Trabalho”, pelo fato de reduzir o caráter protecionista em favor do capital.

Em sentido contrário, há quem defenda a favor da flexibilização como alternativa para reduzir o desemprego e conformação das normas trabalhistas no momento atual, e um instrumento para desonerar empresas possibilitando o exercício de geradora de emprego e indispensável à ordem econômica (CRUZ; BISPO, 2018).

Porém, na opinião de Garcia (2017), reduzir direitos trabalhistas não pode ser visto como única alternativa de preservação econômica, principalmente diante de altíssimas carga de impostos que assola a atualidade, além de ser fator que onera o empregador de forma excessiva e nem mesmo é caminho para o desenvolvimento.

Nesse sentido Cruz e Bispo (2018) defendem que é preciso buscar uma sintonia de fatores com o objetivo de preservar a economia, os empregos, e os direitos que foram duramente conquistado, e consideram um desafio do Direito do Trabalho nos dias atuais. Acrescentam os autores que os princípios e as normas justtrabalhistas

trazem consigo carga de proteção ao trabalhador, parte hipossuficiente da relação, pelo qual há uma ligação com a origem do Direito do Trabalho ao longo do tempo, somado a um conjunto de outras reformas de feições neoliberais. E assim sendo, o trabalho humano não pode ser transformado em mercadoria. Por isso deve ser impedida intermediação, para que seja protegido o princípio da dignidade humana.

São diversas opiniões que se divergem sobre direitos e as reformas, que não contemplaram interesse maior, não somente a reforma trabalhista, mas também outras reformas como a do campo previdenciário sob a pressão neoliberal, com suposições de déficit da previdência, usado como argumento para mostrar a necessidade da reforma. Nesse sentido, há defensores do equilíbrio orçamentário “pela redução relativa do mercado formal de trabalho. Medidas de uma política autera impondo controle de gasto público e limitação do déficit orçamentário” (UGINO; MARQUES, 2012, p.4).

Nos últimos anos o debate a respeito da previdência social tem tido guarida na seara jurídica como direito social. A matéria tem sido perceptível com relevante aspecto da previdência em razão das necessidades sociais, de natureza coletiva e contributiva, e algumas especificidades dessas necessidades trazem reflexões quanto ao reconhecimento do direito previdenciário, como uma área relacionada à previdência e de acesso a benefícios, tendo em vista que esse direito que regulamenta a aplicação das leis estão direcionadas à previdência social e seus benefícios para a sociedade.

Vale destacar que o direito previdenciário tem sua relação com princípios estabelecidos pela Constituição Federal de 1988 e que protegem direitos se constituindo em alicerce para o ordenamento jurídico brasileiro, e instrumentos jurídicos, de importância, pois auxiliam o operador de Direito Previdenciário no entendimento sobre esse ramo judiciário especializado.

Os direitos previstos na Constituição Federal Brasileira (1988), também conhecida como constituição cidadã demonstram sua eficácia na prestação de serviços e proteção dos direitos de cada indivíduo e sua manutenção, traz definida no artigo 194 que seguridade social se refere ao conjunto de ações de iniciativa do poder público e da sociedade que asseguram direitos à previdência social, à saúde e à assistência social. Tendo no direito previdenciário a proteção estatal do trabalhador.

“A doutrina enquadra o Direito Previdenciário como ramo próprio do Direito Público e, o Direito do Trabalho, como sendo ramo pertencente ao Direito Privado –

apesar de existir posição em contrário que o enquadra como pertencente ao Direito Público”.(FERREIRA, 2018, p.2).

Vale ressaltar que no Brasil, os fenômenos da flexibilização tem demonstrado enfraquecimento das instituições em relação ao trabalho, e força no discurso de um ciclo de austeridade, com promessas de reestabelecer confiança do mercado e a retomada da economia e do emprego. Mas, apenas discurso ligado às reformas trabalhistas e previdenciárias, porém, a reforma trabalhista sustenta-se, hoje, no tripé de flexibilização das relações de trabalho, fragilização das instituições de proteção e a individualização dos riscos, em detrimento de proteção social dos trabalhadores (KREIN; COLOMBI, 2019).

Nessa mesma linha pensamento Pochmann (2016) argumenta que no ano de 2002, todos projetos com vistas a facilitar a contratação e demissão de funcionários foram rejeitados, a partir da eleição do então presidente da República que iniciava seu mandato, Luiz Inácio Lula da Silva, do Partido dos Trabalhadores (PT).

Krein e Colombi (2019) mencionam que, no ano de 2016, paralelamente a destituição de Dilma Rousseff, Presidente da República na época, em conjunto com um ciclo de austeridade iniciado em 2015, representou um ponto da implantação radical de uma agenda neoliberal no Brasil, a qual mudou a trajetória política, econômica e social do país. Para os autores, as reformas tiveram como resultado o aumento do desemprego e da informalidade. Cumpriram as reformas, com o objetivo pretendido de disseminação da lógica de empregabilidade e de empreendedorismo em detrimento da proteção social aliada ao assalariamento.

Entende-se que as reformas ocorridas afetaram de diversas formas o mundo do trabalho, associadas à taxas de desemprego numa tentativa de tentar combater os efeitos negativos da crise econômica e financeira global. Desse modo, os resultados apontaram que desregulações aumentaram o desemprego no curto prazo.

Martins e Lima (2016), Pereira, Tassigny e Bizarra (2017), afirmam que a precariedade do trabalho não se trata de uma realidade nova, mas resultado de uma condição socio estrutural que tem transformado a força de trabalho em mercadoria, mas um processo de luta de classes e correlação força, capital e trabalho numa dimensão histórica.

O fato é que na ação coletiva do Brasil, as reformas ocorridas no contexto da legislação trabalhista trouxeram instabilidade e fragilidade, com a ameaça do

desemprego, expondo trabalhadores brasileiros à precarização social. A Reforma trabalhista demonstra aberta luta de classe, no contexto político.

Recentemente, no Brasil, novas formas de esvaziar a proteção do trabalho foram institucionalizadas, entre elas a Lei 13.467, em vigor desde 2017, que alterou regras concernentes às relações de trabalho – cujo discurso oficial foi o de simplificar as relações entre empregadores e trabalhadores – e institucionalizou formalmente, e de maneira ampla, entre outras coisas, a flexibilização do trabalho no Brasil; a Lei 13.467/2017, sancionado pelo governo Michel Temer, alterou a regra do pagamento da contribuição de obrigatória para optativa, estrangulando assim, financeiramente, os sindicatos. Frisa-se que a compulsoriedade datava de 1943 por meio da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que fez do imposto sindical o principal mecanismo de financiamento dos sindicatos brasileiros; a Medida Provisória 873/19, assinada pelo presidente Jair Bolsonaro, que forneceu um ingrediente adicional para o enfraquecimento da classe trabalhadora frente ao capital. Tal medida professa que para pagar o imposto sindical o trabalhador deve autorizar por escrito que deseja fazer a contribuição (BRASIL, 2017; BRASIL, 2019a BRASIL, 2019b). Argumentam Krein e Colombi (2019), que tais medidas são um ataque evidente às organizações sindicais, buscando fragilizar os sindicatos.

“A reforma trabalhista brasileira se sustenta no tripé flexibilização das relações de trabalho, fragilização das instituições de proteção e individualização dos riscos, e objetiva o detrimento da proteção social dos trabalhadores” (KREIN; COLOMBI, 2019, p.1). De acordo com Krein e Colombi (2019) há mais de 200 pontos de alteração na legislação trabalhista, entre elas o incentivo à remuneração variável, a despadronização da jornada de trabalho e novas formas de contratação como a jornada intermitente, entre outras, que proporcionaram grande liberdade para os empregadores em relação a forma e a demanda da utilização da força de trabalho de acordo com as necessidades das empresas e do mercado.

Com relação às necessidades de convívio produtivo e civilizado já não estão mais sendo respondidas pelas instituições, criando um caos progressivo entre os avanços tecnológicos e a capacidade desse convívio civilizado de forma regressiva e estagnada, como parte de uma crise e desajuste de espaços na economia globalizada com corporações transnacionais que operam em escala mundial diante de governos impotentes frente aos dominantes fluxos econômicos (DOWBOR, 2017).

É no governo Lula, que ganha destaque uma figura jurídica que se relaciona diretamente com o objeto deste estudo. Trata-se do MEI (Microempreendedor Individual). Por meio da Lei Complementar nº 128 de 2008, criou-se o MEI, estimulando a pessoa que trabalha por conta própria a se legalizar como pequeno empresário, com escopo de ter acesso a direitos trabalhistas antes não recebidos (BRASIL, 2008). A presidenta Dilma Rousseff, por sua vez, tomou medidas estimulando à aderência ao MEI (BRASIL, 2014).

A mudança legislativa de 2008 pode gerar uma consequência prática: o afastamento de um possível reconhecimento desse trabalhador como empregado e distanciamento do vínculo empregatício, ao ser enquadrado pelo Estado como MEI. Tal medida governamental pode ser considerada um caminho/estímulo para o reconhecimento social do entregador de aplicativo como empreendedor.

Retornando ao contexto político, presenciou-se o impedimento da continuidade do mandato de Dilma Rousseff como presidente da República Federativa do Brasil.

O governo Michel Temer teve início no dia 12 de maio de 2016, quando o vice-presidente da República, assumiu interinamente o cargo de presidente da República Brasileira, após o afastamento temporário da presidente Dilma Rousseff, em consequência da aceitação do processo de *impeachment* pelo Senado Federal. Concluído o processo, no dia 31 de agosto do mesmo ano, Temer assumiu o cargo de forma definitiva.

A plataforma do Governo Temer assimilou as diretrizes do documento peemedebista “Ponte para o Futuro”, que constitui simples retomada da agenda neoliberal dos anos 1990. Relembramos que o discurso neoliberal defende a desregulamentação na justificativa de que deva ocorrer para atender a uma crise provisória do capital e que gerará empregos. Contudo, explica Pereira “o que se constata é uma forma de obrigar os trabalhadores a cederem seus direitos laborais como meio de enfrentar a crise econômica, admitindo a incorporação de certas formas contratuais atípicas” (PEREIRA, 2003, p. 66).

Antunes (2019), alega que o Brasil caminha sob o comando do que Florestan Fernandes certa vez denominou como contrarrevolução preventiva, que se gestou a partir do golpe que depôs Dilma e colocou na presidência Michel Temer. A atual contrarrevolução:

[...] tem como objetivo precípua destruir todas as conquistas do mundo do trabalho e da classe trabalhadora, construídas desde o início do século 20 no Brasil. A jornada de trabalho de oito horas, o descanso semanal, o salário igual para trabalho igual, o pagamento de horas extras, tudo aquilo que, de algum modo, foi consolidado na legislação do trabalho em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, está sendo demolido pelo atual governo e pelo grupo que se apoderou do aparelho de Estado comandado por Temer e um grupo de deputados a mando do capital, sob hegemonia do núcleo financeiro. O objetivo, portanto, é destroçar a legislação social protetora do trabalho. (ANTUNES, 2019).

Na atual recessão, os direitos sociais e trabalhistas voltaram a ser ameaçados, tal como nos governos neoliberais durante os anos de 1990, a redução dos direitos sociais e trabalhistas está em voga (POCHMANN, 2016). Nesse cenário que Pochmann (2016) defende que a reforma trabalhista, aponta para a *uberização* das relações de trabalho no Brasil.

O surgimento contínuo de novas realidades de trabalho em relação aos conceitos vem ganhando destaque, a subordinação jurídica de trabalho, seja para ampliá-los ou simplesmente negá-los. A tecnologia trouxe novo conceito nas relações de trabalho, caracterizado pela virtualidade enquadrado no trabalho autônomo, no entanto, um convite, alertado por Porto (2009) para a fraude de forma muito atrativa para as empresas, para satisfazer a necessidade e a reorganização produtiva. Uma via vantajosa para elidir aplicação das normas trabalhistas.

A proteção é a razão de existência de regras próprias e a função do Direito do Trabalho no contexto capitalista. Em uma sociedade fundada na troca entre capital e trabalho, na qual o trabalho não é apenas um meio de realização do ser humano, mas principalmente uma forma de subsistência física, o trabalhador – sem uma proteção minimamente adequada – será transformado em coisa (mercadoria) durante o tempo de trabalho (MAIOR, 2019). Ensina o autor, que a proteção é princípio e, conseqüentemente:

[...] a proteção a quem trabalha é o que está no início, no princípio da existência de normas que protejam o trabalhador, em sua relação com o capital. O princípio é o que está no início e que justifica, à luz da Constituição, a aplicação ou o afastamento de uma regra. Regra e princípio, conseqüentemente, não são espécies de normas jurídicas, mas partes de um mesmo conceito. A regra só se tornará norma quando sua aplicação puder ser fundamentada no princípio que a instituiu. O princípio, assim, qualifica-se como o que está “no princípio mesmo” da criação de um determinado conjunto de regras (MAIOR, 2019).

Por essa evidenciação, destaca-se que o Estado está presente nas atuais configurações trabalhistas. Para Mézáros, a presença do Estado é tão importante para a reprodução capitalista que o próprio sistema sociometabólico de reprodução do capital não sobreviveria sem a sua presença.

Apesar de todos os protestos em contrário, combinados com fantasias neoliberais relativa ao recuo das fronteiras do Estado, o sistema de capital não sobreviveria uma única semana sem o forte apoio que recebe do Estado” (...) O capital, na fase atual de desenvolvimento histórico, tornou-se completamente dependente da oferta sempre crescente de “ajuda externa”. (MÉSZÁROS, 2007, p.5).

Em síntese, a fase neoliberal a qual se presencia no atual contexto, pode ser entendida como uma expansão dos domínios de capital, buscando aumentar sua taxa de lucro em um mundo onde há cada vez menos fronteiras para a circulação e reprodução ampliada de capital, por meio de processos produtivos cada vez mais flexíveis e postos de trabalhos cada vez mais precários.

A globalização neoliberal e a internacionalização dos processos produtivos estão acompanhadas da realidade de centenas e centenas de milhões de trabalhadores desempregados e precarizados no mundo inteiro. O sistema fordista nos havia acostumado ao trabalho pleno e de duração indeterminada. Agora, ao contrário, um grande número de trabalhadores tem um contrato de curta duração ou de meio expediente; os novos trabalhadores podem ser alugados por algumas poucas horas ao dia, por cinco dias da semana ou por poucas horas dois ou três dias da semana. (VASAPOLLO, 2005, p.2).

O neoliberalismo da globalização está acompanhada da realidade de muitos trabalhadores. A afirmação é de que trabalhadores podem ser alugados por poucas horas, dias e semanas.

Galvão (2007) em “Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil”, demonstra como o neoliberalismo influencia o mundo do trabalho (desemprego, precarização, perda de direitos, adversidades à ação coletiva, mobilizações), deixando uma marca de precariedade, instabilidade, e incerteza por meio de reformas trabalhistas. O neoliberalismo estimula a concorrência e mina a solidariedade entre os trabalhadores, na medida em que atribui a culpa pela desigualdade social, pelo desemprego e pela informalidade aos trabalhadores protegidos pela legislação.

2.2 TERCEIRIZAÇÃO E AS VARIAÇÕES NOS SISTEMAS DE PRODUÇÃO: FORDISMO E TAYLORISMO

Ao falar sobre direitos e trabalho é fundamental mencionar a organização do trabalho, por meio de uma rápida contextualização histórica quando a sociedade urbana industrial, foi dividida em três modelos: A primeira seria o fordismo, sistema baseado em linhas de montagens e caracterizado pela homogeneização das reivindicações dos trabalhadores. Depois o *toyotismo*, que fragmentou o processo produtivo e impôs uma heterogeneidade na regulamentação das condições de trabalho. O terceiro e mais atual sistema de trabalho, a “*uberização*”, que ainda se encontra em nichos específicos, mas com potencial de generalizar para todos os setores da atividade econômica, à medida que a autonomização dos contratos de trabalho e a utilização de inovações disruptivas nas formas de produção ganham espaço. Fazendo uma alusão à revolução industrial, onde máquinas suprimiram postos de trabalho, percebe-se nos tempos atuais, um movimento de supressão de direitos.

Braverman (1987) menciona que o século XX teve a marca de um modelo com nova forma de trabalho e produção, o taylorista-fordista, pelo qual otimizou-se o controle do trabalho pela produção em série. Na mesma época, Taylor, em 1911 escreveu o livro “Princípios da Administração Científica”, no qual abordou sobre produtividade e decomposição dos processos de trabalho, com padrões rigorosos e fragmentados (HARVEY, 2006).

Observando que cada indivíduo realizava tarefas similares de forma diferenciada, resultando em prejuízo para a uniformização dos produtos, Taylor concluiu que a existência de uma diretiva no modo de realização do trabalho, juntamente com uma fiscalização permanente, faria com que se melhorasse a qualidade dos produtos, assim como aumentaria a produtividade. Segundo Rodrigo de Lacerda Carelli (2014):

Com a organização do trabalho sendo totalmente decomposta, o trabalho a ser objetivamente realizado pelo obreiro seria totalmente predeterminado pela gerência de administração, retirando-se toda e qualquer autonomia do trabalhador, que se restringiria a cumprir os movimentos pré-estabelecidos pelo empregador, tanto em relação à norma quanto ao tempo de cada operação. Quanto ao tempo, Taylor insistia na sua importância, criando inclusive a função de “cronometrista” dentro da planta industrial, para a verificação do cumprimento do tempo estabelecido para as operações determinadas a cada trabalhador (CARELLI, 2014, p.27).

Neste modelo, predomina um trabalho repetitivo estipulado, onde a realização de tarefas não demandavam conhecimentos técnicos maiores para sua realização. Um sistema onde reinava a insatisfação por parte da classe operária.

Conforme relata Harvey (2006) Henry Ford em suas fábricas de automóveis aplicou mudanças no processo produtivo e da execução de tarefas, dotando os trabalhadores a saber fazer somente parte do produto final e sem especialização para executar todo o processo, sabendo apenas executar apenas determinada função. Na realidade Ford instituiu um sistema de consumo, mais do que um sistema de produção.

Além do modelo produtivo, o Fordismo revolucionou também o mercado de capital ao estabelecer uma produção e um consumo em massa. Para tanto, atribuiu a seus trabalhadores bons salários capazes de compensar, inicialmente, o ritmo de trabalho extenuante e de aumentar significativamente o poder aquisitivo da classe operária, gerando crescimento da economia pelo alto poder de consumo. O desenvolvimento do sindicalismo também demarcou este período, considerando a concentração de trabalhadores em um único estabelecimento empresarial (CARELLI, 2014, p. 31).

No Brasil, entretanto, a experiência não foi totalmente implementada nos moldes preconizados na Europa diante de uma série de fatores:

[...] quatro foram as ausências básicas no “Fordismo brasileiro”: dado seu caráter conservador e autoritário, com a manutenção da exclusão social integrante da estrutura histórica da sociedade brasileira, cujos trabalhadores não atingiram sequer a “cidadania do Fordismo”; formação de mercado de trabalho multiforme, com a utilização em massa de empregados sem carteira assinada e excluídos de proteção social, utilização de jornadas extensas de trabalho, falta de treinamento e investimento em qualificação, rotatividade de mão de obra, instabilidade no emprego, quadro este gerado principalmente pelo desemprego estrutural crônico; utilização de racionalidade de produção taylorista-fordista, mesmo com a ausência, demonstrada no item anterior, de estímulo e motivação dos trabalhadores, fatores tidos como indispensáveis tanto por Taylor quanto por Ford, como visto anteriormente; e, por último, a ausência de um legítimo Estado de Bem-Estar Social (CARELLI, 2014, p. 35).

Assim, problemas estruturais e sociais justificam a ausência de completa implementação do modelo Fordista no âmbito brasileiro, impossibilitando o consumo em massa e a melhoria de condições de trabalho e salariais preconizados pelo sistema.

“O Fordismo entrou em declínio com a alta do petróleo e a crise de 1929, havendo a queda da lucratividade e a saturação dos mercados diante da grande produção realizada e em estoque no período”(MARTINEZ, 2016, p. 165):

Nos anos entre 1965 e 1973 o fordismo e o keynesianismo se revelaram sistemas incapazes de conter as contradições inerentes ao sistema capitalista (HARVEY, 2006). O diagnóstico era de que o modelo era rígido, seja nos investimentos de capital fixo de larga escala, seja nos mercados, na alocação e nos contratos de trabalho.

Em 1973, a recessão profunda agravada pelo choque do petróleo pôs em curso uma gama de elementos que solaparam o processo de acumulação fordista. Em resposta à crise ganha força o regime da acumulação flexível que foi marcada pelo confronto direto com a rigidez do fordismo, que se apoiou na flexibilidade dos processos e mercado de trabalho, que se caracterizou pelo surgimento de setores de produção e novas maneiras de fornecer serviços financeiros e novos mercados. Foram rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, que se chamou de setores de serviços.

Com o declínio da organização do trabalho no padrão fordista, faz surgir novos modelos capitalistas, o Toyotismo, com capacidade de efetivar profundas mudanças no mundo do trabalho. Esse modelo trouxe inovações como por exemplo, suprimiu a burocracia corporativa desnecessária, “individualizou o salário por produtividade e maneve um fluxo contínuo de produtos visando eliminar estoques (kanban) e a produção em tempo real (just-in-time)” (MARTINEZ, 2016 p. 165).

De acordo com Amorim e Delgado (2014, p.15) com vistas a dar maior qualidade no processo produtivo, “substituindo a produção em massa, a prioridade foi dada à produção enxuta e o aprimoramento da tecnologia associada à demanda específica, com tendências a dar rotatividade aos produtos especializados e supérfluos”.

O toyotismo se caracterizou pela produção vinculada à demanda , adequada aos interesses e necessidades, em que há notável prevalência da heterogeneidade e desigualdade das condições de trabalho, que resulta do das ações de equipe de técnicos com multifunções e especialidade (POCHMANN, 2016).

Carelli (2014, p.42) destaca: “a mudança estrutural das empresas, que de uma forma verticalizada, onde a preocupação era voltada para todas as etapas da

produção industrial, passa para uma forma de organização horizontada”. Assim houve rápida expansão do fenômeno terceirização.

Essas mudanças tiveram início, no ano de 1968, com o princípio da desobediência que, como uma epidemia, se esparramou e pessoas se rebelaram em torno de questões distintas, mas com desejo comum de revoltar-se contra qualquer forma de autoritarismo e hierarquias, rejeitando líderes políticos, partidos e instituições, e além de lutarem por melhores condições de vida, também por outras formas de vida (KURLANSKY, 2005).

Com rebeliões que defendiam que a classe trabalhadora passasse a ter o controle social da produção e empresas enfrentando uma crise econômica profunda, o capitalismo opta pelo redesenho do mundo da produção em escala global. A exemplo do sistema toyotista no Japão, sistema flexível do Vale do Silício nos Estados Unidos, entre outros, nada mais são do que ensaios de empresas mais enxutas com a classe trabalhadora fragmentada. (ANTUNES, 2019).

É notório que o capitalismo avançado marcou as formas de estruturação do capital e a organização do trabalho ao longo dos anos, o deslocamento da produção (*offshoring*) e a organização enxuta (*lean production*), bem como o controle laboral pela tecnologia foram períodos caracterizados com alterações profundas em todo o mundo.

Com a globalização e a redução de distâncias, a busca das empresas foi de restabelecimento nos mercados que apresentavam maior flexibilidade tributária e trabalhista, com vistas a diminuir custos e potencialização de lucros e conseqüentemente alteração na divisão do trabalho em âmbito mundial.

Vale destacar que, no toyotismo, a produção *just in time* esteve presente, no trabalho e no trabalhador. Se antes o ritmo de produção dependia do trabalhador, assim como de sua destreza, a partir da introdução de máquinas cada vez mais complexas, o que ocorreu foi uma inversão entre o sujeito e o objeto.

Do ponto de vista capitalista, a maquinaria proporcionava a intensificação do trabalho, por meio da diminuição dos tempos mortos, pelo controle objetivo do ritmo de produção, além da combinação da mais-valia absoluta com a mais-valia relativa.

Uma das conseqüências diretas da maquinaria, é que ela proporciona ao capitalista a possibilidade de empregar no processo produtivo pessoas sem nenhuma qualificação, que em “termos de mercado, isto significa que a força de trabalho “[...]”

pode ser comprada mais barato como elementos dissociados” (BRAVERMAN,1981, p.79.)

Questões de subsunção foram consideradas por Karl Marx. A dependência estrutural em razão do salário, produzida pela separação dos trabalhadores dos meios de produção e subsistência foi descrita pelo autor como subsunção do trabalho ao capital (DAVIDOV, 2017).

É importante mais uma vez ressaltar que capitalismo e capital são categorias distintas, sendo que a primeira diz respeito ao atual modo de produção existente, com o predomínio da regulação econômica e da produção de mercadorias. Por capital, deve-se entender como sendo uma relação social que tem como base fundamental a estrutura hierárquica de trabalho, que tem como objetivo a dominação do trabalho, o poder de decisão e a extração do trabalho excedente, por uma classe distinta, ou seja, que não seja a classe trabalhadora (MÉSZÁROS, 2007).

A precariedade do trabalho não é uma realidade nova, é resultado de uma condição socioestrutural que transforma a força de trabalho em mercadoria, portanto, a precariedade do trabalho é intrínseca à subsunção do trabalho ao capital, ao passo que a precarização é um processo da luta de classe e da correlação de forças entre capital e trabalho localizado numa determinada dimensão histórica, trata-se, conseqüentemente, de um fenômeno conjuntural.

2.3 NEOLIBERALISMO

Ao analisar o neoliberalismo Foucault (2008) traz o entendimento de que este intervém em todos os espaços da vida social, regulado principalmente pelo mercado. Mas em uma relação independente o mercado nada mais é do que aquele que rege modulação possível. Segundo o neoliberalismo:

[...] o governo neoliberal não tem de corrigir os efeitos destruidores do mercado sobre a sociedade. Ele não tem de constituir, de certo modo, um contraponto ou um anteparo entre a sociedade e os processos econômicos. Ele tem de intervir sobre a própria sociedade em sua trama e em sua espessura. No fundo, ele tem de intervir nesta sociedade para que os mecanismos concorrenciais, a cada instante e em cada ponto da espessura social, possam ter o papel de reguladores – e é nisso que a sua intervenção vai possibilitar o que é seu objetivo: a constituição de um regulador de mercado geral da sociedade. (FOUCAULT, 2008, p. 199).

Um termo utilizado por Foucault (2008), a governamentalidade neoliberal, utilizava-se de recursos antigos de convencimento, ou seja, pela lógica dedutiva em relação ao bem-estar dos indivíduos no sentido de oferecer uma solução verdadeira, cuja eficácia e eficiência repousavam na coerência de sua proposição envolvendo todos os aspectos da vida social para o alcance da efetividade e adesão com apoio em cada ponto para conseguir efeito conjunto que servia para medir as boas práticas do governo e de cada indivíduo.

Nas estratégias operadas pela políticas sociais neoliberais os dispositivos capturam a realidade do indivíduo como ente disperso e desvinculado, de forma pessoal e exclusiva, entre outros fatores é um processo que contribui na produção individualizante do indivíduo como ente econômico, com capacidade de dar respostas ou se ajustar às medidas propostas. Atenta-se à produção do indivíduo endividado, e conforme análise de Lazzarato (2011) essa constituição não ata-se apenas ao trabalhador pobre em dívida com a sociedade e estado, mas à sua culpabilidade, como responsável por sua condição.

O fato é a conformação da política social se atrela a ideia de capital humano, como outro componente fundamental ao neoliberalismo, recaindo sobre a análise da racionalidade interna dos comportamentos humanos, tendo no trabalho a conduta econômica se decompondo em capital, competência e renda. Uma proposição neoliberal do *homo economicus* como empreendedor de si mesmo e na formação do capital humano, determinante nas políticas sociais. O ser empresa de si mesmo, tendo a empresa como matriz das relações sociais, de forma articulada e eficiente.

Na afirmação de Locke (1991), a legitimidade do capital se extrai do trabalho, esforço e empenho que também dignificam o capital. O trabalho, de acordo com o filósofo inglês, confere diferença de valor em tudo que existe com movimentos distintos. O capital é tido como antídoto moralizador da pobreza que consegue retirá-la da zona de vergonha, e convertê-la em capital humano. Contudo é uma lógica em que o trabalhador tornar-se um empreendedor de resultados, para aumentar sua rentabilidade. Essa é a oferta neoliberal.

O Estado é um intermediário importante na manutenção do modo de produção capitalista por atuar tanto como juiz de paz quanto como “gerente” do capital, para destinar os recursos do fundo público para o processo de acumulação, avançando sobre o mais-valor criado pelos trabalhadores. Justifica-se a política econômica e a

defesa de um crescimento econômico como se fosse um interesse de todos, quando, na verdade, atende aos interesses do capital.

2.4 UBERIZAÇÃO: EMPREENDEDORISMO E INOVAÇÃO

Ao longo do caminho, foram discutidos brevemente o processo de trabalho como parte da história em sua autoprodução. Além disso, também aludiu-se ao fato de que não é o produto desse trabalho que possibilita a compreensão de uma época econômica, mas o grau de desenvolvimento das forças produtivas.

A forma como a *uberização* explora o trabalho, só pode ser efetivamente compreendida em todas as suas consequências como fruto de um contexto que Ricardo Antunes (2009, p.7) chama de “erosão do trabalho”, que é o fato de que “aqueles que têm emprego trabalham muito, muitos já não mais encontram trabalho e outros fazem qualquer trabalho para tentar sobreviver com o que sobra da arquitetura societal da destruição”. Souto Maior (2011, p. 42) entende ser o grande paradoxo do mundo moderno, qual seja, “enquanto uma grande parcela da população não tem acesso ao (mercado de) trabalho, e isto põe em risco a sua sobrevivência, uma outra parcela, não menos considerável, está “se matando” de tanto trabalhar ou alienando-se no trabalho”. O sucesso nesse estilo de negócio, ao que nos parece, se dá na capitalização da erosão do trabalho e do paradoxo do mundo moderno, isto é, a exploração de gente que não encontra mais outro tipo de trabalho.

A uberização evidenciou determinadas tendências mundiais de mercado do trabalho, ao tentar transformar o trabalhador em microempreendedor. A prestar serviços como autônomo, não como contratado, segue a tendência de milhões de desempregados por meio de aplicativos que controlam a produtividade de seus prestadores, mas não garantem nenhum direito diante de qualquer imprevisto ou fatalidade.

As entregas por aplicativo, fenômeno que ganhou fôlego nos últimos dois anos, foi responsável por um aumento explosivo no número de entregadores circulando com mochila térmica nas costas e apontando para uma nova atividade econômica, de logística e de mobilidade urbana sobre a qual pouco se sabe.

Os assim chamados apps e plataformas digitais impõem os/as trabalhadores/as, quase sempre, o rótulo de autônomo/as, sendo o trabalhador/a remunerado por tarefa ou lapsos temporais mínimos (como horas), sem qualquer

garantia de jornada e de remuneração acarreta implicações importantes na dinâmica da gestão e controle da força de trabalho (dada a ausência de compromisso explícito de continuidade).

Em um primeiro momento, é possível considerar que a sociabilidade se baseia em trocas mercantis, isto é, as relações capitalistas, nesta sociedade, é reconhecidamente o indivíduo como financeiramente bem-sucedido, aquele que sabe “ganhar dinheiro”, na figura de herói global. Por essa razão, que as discussões sobre classe média e mobilidade social é tão importante para os ideólogos do capital (POCHMANN, 2016; CARDOSO; PRÉTECEILLE, 2017).

Ainda de acordo com Pochman (2016) a figura do herói global, porém, ajuda na manutenção do sistema capitalista, visto que, dada sua condição de pauperização, grande parte da população passa a vida vislumbrando dias melhores, de maneira que é importante que todo o aparato ideológico do capital reforce tanto o *status* da atividade empreendedora como possibilidade de mobilidade social, assim como sua chance de alcançá-lo. Contudo, mobilidade social não altera em nada a relação de exploração, consiste tão somente no atendimento de necessidades contingentes e em alguns casos numa cesta de consumo maior e/ou de melhor qualidade.

Segundo afirmação de Schumpeter (1997, p. 86), “o empreendedor inovador não é um sujeito qualquer, assim como um empresário não é uma condição duradoura de profissão e nem forma uma classe social no sentido técnico, e nem mesmo se compara aos trabalhadores, proprietários de terra e capitalistas. Para o autor, trata-se o empresário de um tipo especial que tem no comportamento um problema especial associado a um grande número de fenômenos significativos como força motriz. Mas o que move o empresário ou empreendedor inovador, não é apenas o lucro, mas o desejo do sucesso, aliado a uma necessidade material posta.

O excerto acima nos parece uma descrição minuciosa do que seria o espírito empreendedor do capital. Primeiro, Schumpeter (1997) “confunde” poder econômico com poder político, ou antes, ele se furta de demonstrar como ambos estão imbricados no capitalismo. Segundo, o tal “espírito empreendedor heroico” descreve também a luta intraclasse burguesa. Se tomarmos por referência o momento histórico da teoria schumpeteriana, (isto é, entre a Primeira e a Segunda Guerra Mundial, em que modelo liberal colapsava e a teoria de Keynes sobre o papel do Estado na recuperação econômica ganhava força, marcando o início do *Welfare State* dos países de capitalismo central), podemos perceber que Schumpeter está diante de uma profunda

transformação no mundo, aquela em que o padrão de produção do mais-valor se expandia para o mundo. Naquele momento de “oportunidade”, Schumpeter celebra a figura dos indivíduos que poderiam ascender socialmente (algo que se dá tão somente no modo de produção capitalista) e atribui destaque ao papel da produção diante da crescente financeirização do mercado (o próprio Schumpeter foi banqueiro).

Embora seja anterior, mas, outra teoria acerca do empreendedorismo, que parece ser do século XXI, é a do capital humano, e sua publicação é datada de 1963 na obra de Theodore W. Schultz “O valor econômico da educação”, que reforça o ideário de investimento em si próprio como um capital para obter sucesso e retorno financeiro. Essa teoria parte do pressuposto de que trabalhadores tem se tornado capitalistas, visto o conhecimento e habilidades que têm adquirido representando valor econômico, condicionado à mão invisível de mercado, tendo a procura e a oferta um investimento.

O autor também explica porque é necessário trocar o termo recursos humanos por capital humano pois, “um conceito de capital restrito a estruturas, equipamentos de produção e inventários pode, imprudentemente, concentrar a atenção em aspectos que não são fundamentais ou críticos para a compreensão do crescimento econômico por longos períodos” (SCHULTZ, 1973, p. 64). Ele está certo quanto ao trabalho humano ser utilizado na sociabilidade capitalista para produzir capital, é o capital variável, mercadoria das mercadorias, portanto, fonte da criação das riquezas, mas subsumido ao capital guiado pelos valores de troca.

O problema é que a teoria de capital humano visa tão somente atender às exigências de novas demandas de qualidades da força de trabalho, não alterando em nada a relação de exploração e opressão.

Crescimento econômico é métrica para o capital, considerando sua concentração e acumulação, e, nesse caso, como o conhecimento adquirido não será apropriado pelo trabalhador, seus “investimentos” serão creditados em outra conta.

O resultado da concentração e acumulação teve como importante aliado o Estado de bem-estar social, na segunda metade do século XX, que chegou ao seu limite. Nesse sentido Streek (2018) entende a necessidade de impedir a atuação do Estado sobre as injustiças sociais, garantindo expansão do mercado. Uma democracia interna e limitada em que o empreendedorismo substitui com eficiência o papel atribuído ao Estado, onde as responsabilidades dos indivíduos são incluídas diretamente pelo crescimento econômico.

Com o Estado agindo como mediador de exploração do mais-valor, até poucas décadas atrás, buscava recuperar parte do mais-trabalhado e direitos arrancados da classe trabalhadora: educação, saúde, previdência, entre outros, apropriados pelos capitalistas que reprimiam politicamente essas conquistas (contra-reformas e privatizações), fazendo com que a classe trabalhadora buscasse meios individuais de garantir a reprodução da força de seu trabalho.

Na explicação de López e Ruiz (2007, p. 30), o empreendedorismo ressurgiu como fenômeno de massa e “passou a ser a atitude de um povo, a atitude que se espera de um povo, como anuncia hoje a vasta literatura de negócio”. Algo semelhante ainda que criticado é postulado weberiano, que designa o espírito do capitalismo mediando a ética do trabalho duro e a prosperidade como recompensa para obtenção de (WEBER, 2004). Ressaltando-se, entretanto, que a preponderância não é do espírito.

Antes mesmo da articulação entre o início do golpe civil-militar no Brasil e o capital internacional, a figura do empreendedor já era colocada como essencial por Bresser Pereira grande fomentador da indústria nacional.

O empreendedorismo, surgiu entre o Reino Unido e os Estados Unidos, após os anos de 1970, onde reinava o capital imperialista, que atuava como *Welfare State*. E como forma de recuperar as taxas de lucro desenvolveram-se forças produtivas e outras saídas, na primeira metade do século, como um movimento de reação às conquistas da classe trabalhadora.

Ressalta-se que a prática empreendedora se apresentou como uma saída para acabar com o Estado de Bem-Estar social e rentabilizar o capital com o desemprego estrutural espalhado pelo mundo, como mais uma alusão para resgatar o capitalismo do antes e pós-Guerra, com mudanças estruturais entre capital e o trabalho.

Dessa forma, é possível considerar que o espírito empreendedor não é algo novo, mas desenvolvido no momento oportuno, alterando-se com o processo de valorização do valor, atendendo às necessidades adequadamente às necessidades do capital, possibilitando assim, a acumulação e concentração de riquezas explorando diretamente a força de trabalho da prática empreendedora, de maneira crescente. Contudo, há uma contradição para a classe trabalhadora pois, de um lado, a necessidade de apresentar o comportamento desejado pelo capital, com espírito empreender para conseguir reproduzir a própria existência. De outro lado, a adesão

a crítica de tal prática como um aprofundamento do modo capitalista na condição de submissão e exploração iminente.

O empreendedorismo social, oportuniza as pessoas mudarem a situação em que se encontram, com foco na resolução de problemas em diversas áreas. Essa resolução inclui os problemas sociais, como o desemprego.

De acordo com Antunes (2019) o "empresariamento" da vida de todos, só existe por uma conjugação de fatores:

Primeiro: há um desemprego estrutural de grande proporção em escala global, ainda que ele seja diferenciado entre os países. Os EUA hoje não vivem um desemprego profundo, mas alguns anos atrás ele era maior. No Brasil, se formos contabilizar o desemprego, mais desalento, mais subutilização, chegamos a 28 milhões de trabalhadores. Se acrescentarmos a informalidade, esses dados explodem. Em uma sociedade na qual o desemprego, o subemprego e a precarização são imensos, há um chão social que permite que o empreendedorismo ganhe força. Isso ocorre em um ideário neoliberal. Um mundo onde a desregulamentação do trabalho e a perda de direitos sociais é um "*modus operandi*" das corporações. É preciso desregulamentar o trabalho e reduzir os custos, e isso se dá em um momento em que o mundo tecnológico vive um impulso profundo. A cada momento, a cada dia, a cada segundo, um novo invento. Não importando se esse invento tem um sentido humano social ou não. O que importa é que ele seja uma vantagem de um grupo de corporações em relação a outra. O Estado vem cada vez mais se desobrigando de qualquer tipo de seguridade social, desde o fracasso do Estado de bem-estar social na Europa e nos Estados do tipo keynesiano em várias partes do mundo. Vemos o caso da reforma da Previdência hoje. Está evidente que vamos ver milhões de pessoas sem nenhuma perspectiva de Previdência. Nesse momento é que ganha corpo a ideia falaciosa, mistificadora, do empreendedor. É uma das poucas alternativas que o mundo do trabalho oferece frente à corrosão dos direitos e garantias sociais. É isso ou o desemprego completo. O empreendedorismo se mostra poderoso ideologicamente, porque é isso ou nada. Ao mesmo tempo, a maioria expressiva dos empreendedores vive aos solavancos. (ANTUNES, 2019, p.34).

A uberização não é mais um processo *lato sensu*, com similitude não apenas com aplicativos de entregas que afeta médicos, professores, advogados, trabalhadores com serviços. Cada vez mais caracterizada como trabalho resultante do maquinário informacional, com massa sobrando de trabalhadores e trabalhadoras, a *uberização* utiliza como subterfúgio o de não os tratar como tal e sim como empreendedores prestadores de serviço.

O que fica evidente é a perda qualitativa da dimensão humana do trabalho, onde não se tem a ideia de quanto tempo isso irá durar.

3 PLATAFORMA TECNOLÓGICA IFOOD E AS RELAÇÕES DE TRABALHO X EMPREGO

3.1 O AVANÇO TECNOLÓGICO

O termo tecnológico remete a ideia de evolução que vem influenciando a vida das pessoas. Um conceito que vai além das máquinas e engloba uma totalidade que tem conseguido criar formas, usos e aplicações num contexto de engenhosidade do cérebro humano. As transformações tecnológicas ocorridas nos últimos anos, tem impactado diversos aspectos e possibilidades, exigindo novas demandas sociais, principalmente em relação a inserção das tecnologias e diferentes formas digitais que se potencializam cada vez mais métodos e práticas presentes no cotidiano de pessoas.

A comunicação se reinventa e utiliza-se de ferramentas digitais, de maneira inovadora, consciente de um cenário onde diversos meios podem acontecer de várias maneiras. Assim, a tecnologia digital tem reformulado a maneira de comunicação, pensamentos, relacionamentos e de trabalho.

Nota-se que o momento vivenciado no mundo tem girado em torno de tecnologias compartilhadas pelas mídias digitais e inovações tecnológicas, cujos benefícios tem alcançado todas as modalidades de interação social, com recursos proporcionados pelas tecnologias, que ampliam cada vez mais os meios de informação e comunicação, e avanço cada dia mais significativo e acelerado.

Vale lembrar que o homem criou importantes ações de tecnologia. Na década de 1940, o ábaco, um instrumento que os povos primitivos usavam para auxiliar na contagem, considerado assim o primeiro computador e, na guerra mundial surgiram modernos computadores nos Estados Unidos. Já na década de 1960 houve a popularização do microcomputador que tornou uma fundamental ferramenta de trabalho. Na década de 90, surge a internet provocando importantes mudanças, tanto na esfera social como econômica (BRITO; PURIFICAÇÃO, 2011).

Hoje, as tecnologias digitais tem oportunizado novos espaços para o uso da linguagem, por meio de telefone celular (mensagens digitadas – SMS,) e fixo, vídeos e programas de computador (Webcam, e-mail, Skype, facebook e chat), ferramentas que facilitam a comunicação pela interação digital. Nos últimos tempos é notável as vantagens trazidas pelo avanço tecnológico para a vida do homem. Representado

pelas máquinas na realização de atividades. São diversas mudanças inseridas na sociedade, dado o avanço tecnológico, como a internet, computadores, telefones celular, entre outros. Uma transformação na maneira de agir e pensar. Tudo tem se transformado com movimentos rápidos.

De acordo com Moraes (2014) as novas tecnologias digitais de informação e comunicação tem se disseminado muito rapidamente, causando transformações nas relações das pessoas entre si e o mundo. As tecnologias que surgiram com o tempo e nessa nova era da informação de um mundo globalizado ampliam não somente ações, mas também experiências. São, portanto, avanços das novas tecnologias de informação e comunicação.

De acordo com Costa (2015, p.1) “as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação em qualquer área, estão trazendo e podem trazer grandes benefícios e avanços, principais objetivos que justificam seu constante aperfeiçoamento”.

A internet é considerada importante e indispensável fonte de informação com acervo extraordinário de dados disponibilizado à todos que se interessam a essa facilidade. Um fator que possibilita a facilidade de acesso à internet é o fato de seu custo ser pequeno, para aquisição das informações disponibilizadas.

São de grande importância os benefícios da internet e as interações por ela proporcionadas com as informações disponibilizadas. Seu custo é reduzido com inúmeras fontes de dados. São, portanto, novas formas de informações e interações que não leva em consideração a distância nem o tempo, no entanto, problemas surgem com informações que acabam afetando a vida de pessoas, quando não é utilizada de forma adequada.

3.2 *IFOOD* E AS RELAÇÕES DE TRABALHO X EMPREGO

A plataforma tecnológica *Ifood* se mostra de grande importância como um dos benefícios trazidos pela internet e avanço tecnológico. Sua criação partiu da ideia dos empreendedores Eduardo Baer, Guilherme Bonifácio, Felipe Fioravante e Patrick Sigrist, cujo foco da empresa é reunir os variados tipos de comida e pratos de outros países. Com o avanço da tecnologia, o *Ifood* aprimorou seu funcionamento no ano de 2011.

De acordo com Martins *et al.* (2021) os criadores do aplicativo *Ifood* uniram tecnologia e todos os cardápios e refeições, num período de seis meses de sua

criação, o aplicativo foi se consolidando no mercado de delivery, diante dos principais concorrentes da época, em número de pedidos que, em 2015 somaram, de 1,5 milhão para 4 milhões no ano de 2017. Considerado crescimento expressivo e alarmante de 166%. Seus criadores sentiram-se como dever cumprido. O aplicativo contava na época com 650 cardápios de restaurantes, como opção para o usuário da plataforma.

As solicitações de clientes dobraram, além de aumento significativo na quantidade de lanchonetes, restaurantes, pizzarias em sua base de dados, além de inúmeros colaboradores que se cadastraram, e também fornecedores de comida, com um salto de 11 mil para 20 mil no mesmo período entre 2015 e 2017. Assim, foram diversas mudanças no sistema logístico para atender o usuário do aplicativo, que viu no *Ifood* uma forma fácil de pedir sua refeição (MARTINS *et al.*, 2021). Ainda segundo os autores:

O aplicativo *Ifood*, se volta principalmente em ser interativo em sua plataforma digital, disponibilizando aos usuários, uma forma prática de visualizar seu vasto menu de cardápios de diferentes refeições brasileiras e internacionais, contendo neste menu os preços de todas as refeições, bem como uma forma de pagar muito simples e moderna, com inúmeras possibilidades de escolhas diferentes de restaurantes e lanchonetes entre os colaboradores espalhados nas regiões do Brasil. Uma maneira inteligente encontrada pela empresa para que até mesmo as pessoas da terceira idade consiga fazer o seu pedido de forma simples (MARTINS *et al.*, 2021, p.4).

O fato é que o *Ifood* na plataforma digital vem se mantendo em constante crescimento nos últimos anos, inclusive com notoriedade nacional. Uma maneira que tem disponibilizado para os usuários um vasto menu de cardápios e forma simples e moderna de pagar. Tudo indica sua importância considerada pela intensidade de um serviço fácil de grande comodidade ao fazer o pedido.

O *Ifood* tem refletido uma forma de demanda de máquina produtiva de mão de obra, pois quanto maior a demanda de serviços e produtos, maior é a geração de empregos, que conseqüentemente reflete na economia, gerando mais riquezas para o país. Quanto aos entregadores, são classificados como trabalhadores autônomos, visto que executam suas atividades sem vínculo empregatício, tendo em vista que exercem suas atividades profissionais sem vínculo empregatício e no caso desses trabalhadores, aceitam seus próprios riscos.

Conforme relatam Martins *et al.*, (2021, p. 6), com relação ao vínculo existente entre o entregador e as empresas de aplicativos, ainda que sejam considerados trabalhadores autônomos, são atendidos nos requisitos necessários que reconhece

o vínculo empregatício, ou seja, “ser pessoa física, a prestação de serviços é feita de maneira habitual, a pessoalidade, é um serviço oneroso e subordinado”.

É de conhecimento que o mundo do trabalho no Brasil, envolve significativo número de trabalhadores que atua na informalidade, e são aqueles que realizam suas atividades na busca de remuneração que lhes assegure sobrevivência, sem vínculo empregatício com qualquer que lhe dê oportunidade de trabalho, seja empresa ou empregador e, não usufrui de direitos regulamentados pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Entre esses trabalhadores, de trabalho informal, estão os entregadores (delivery) controlado pelo aplicativo *Ifood*, ou outras corporações conhecidas nas plataformas digitais. Um trabalho que tem assumido relevância para milhares de brasileiros e tem crescido de maneira expressiva, mas que tem desenvolvido seu trabalho desamparado pelas leis trabalhistas e, de certo modo, num aprofundamento da precarização de seu trabalho, incluindo as formas de ser remunerado pelas plataformas digitais (REBECHI; BAPTISTELLA, 2022).

Vale ressaltar que a organização do modelo de trabalho das plataformas digitais se dá pela interação entre dois ou mais grupos, ou seja, uma empresa contrata os serviços da plataforma, e a plataforma faz a intermediação da relação de trabalho, que tem como base as estruturas digitais utilizadas por algoritmos e dados da realização do gerenciamento das atividades (BARBOSA, 2021).

De acordo com Figueira (2019), os dados são captados no sistema tanto de consumidores como de trabalhadores gerenciados pelas empresas que controlam o trabalho. Os algoritmos se usados de maneira operante, alimentados pelas empresas que captam, obtêm o controle, a direção e o governo do trabalhador, ou seja, ao contrário do discurso de liberdade e autonomia dos trabalhadores das plataformas digitais. Nesse sentido, a autonomia se esbarra no controle do algoritmo e este controla o trabalhador inconscientemente. Assim, ao mesmo tempo que a parcela de autonomia é concedida ao trabalhador, a mesma autonomia é bloqueada, de certa forma, pelo algoritmo programado.

Segundo Barbosa (2021):

No caso do *Ifood*, a empresa se autodenomina um agente “intermediador” entre as relações do estabelecimento parceiro (restaurante contratante) e os clientes finais (consumidor final do produto). A empresa em seu site oficial informa que é uma “plataforma que faz parcerias com restaurantes disponibilizando seu cardápio online e oferecendo visibilidade de novos clientes” [...] para arrematar trabalhadores para a empresa, o *Ifood* se utiliza

de alguns argumentos, dentre os quais destacam-se: os trabalhadores são livres podendo realizar entrega quando e onde quiserem; não precisam passar por processo seletivo; não existe necessidade de treinamento para entrega; não se exige disponibilidade e nem periodicidade para realização das entregas; não há fiscalização das atividades dos entregadores (BARBOSA, 2021, p.10).

Observa-se que *Ifood* é autodenominada agente intermediador, apenas uma plataforma que faz parcerias disponibilizando cardápios de restaurantes, pela qual oferece visibilidade de novos clientes. Destaca aos seus trabalhadores que são livres para realização de seus serviços e não passam por processo seletivo e nem sendo necessário treinamento, sem qualquer exigência de periodicidade e disponibilidade para realizar as entregas.

No entanto, Carneiro (2022) relata que recentemente um motoboy teve vínculo de emprego reconhecido com prestadora de serviços do *Ifood*. Uma ação trabalhista contra operadora de logística do *Ifood* na 8ª Vara do Trabalho de Goiânia, na qual o entregador pediu a responsabilização subsidiária do aplicativo delivery, por entender que havia clara terceirização, a partir do momento em que a empresa fiscalizava horários, montava escalas e intermediava o pagamento feito pela agência. A ação foi considerada pelo juiz, daquela vara, que mesmo não sendo o tomador dos serviços direto, o *Ifood* é o beneficiário do serviço, visto que a empresa prestadora de serviços age em nome da plataforma e quem contrata a intermediadora é o próprio aplicativo. Acrescentou o juiz que cabe, então, ao *Ifood* a fiscalização, organização e execução dos contratos firmados entre as empresas prestadoras de serviços de entrega e o *Ifood*, uma maneira de evitar fraude trabalhista, e deixou de fiscalizar o contrato de prestação de serviços. Porém, o juiz deixou claro que esse entendimento não deve ser considerado como generalizado e cada caso deve ser especificamente analisado individualmente e de acordo com as provas produzidas.

De acordo com o Portal Rede Brasil de Fato (2022), outro caso de vínculo trabalhista reconhecido, recente entre uma empresa da modalidade Operadora Logística do *Ifood* e um entregador em que a juíza da 4ª Vara do Trabalho de Santo André/SP entendeu a subordinação do trabalhador, visto que a empresa detinha o controle das entregas, horário de trabalho e local, onde o entregador trabalhava de segunda a domingo, e nos feriados, sem intervalo intrajornada, ficando disponível em dias, horários e locais pré-determinados pela empresa, o que demonstrou para a magistrada não possuir liberdade e autonomia de escolha.

O posicionamento do *Ifood*, a respeito das novas relações de trabalho e sobre o futuro de trabalho, é que o debate segue a mesma linha que considera nada produtiva, pois somente dois caminhos são traçados: o modelo tradicional de emprego com controle e subordinação e a falta de regulação. O entendimento, de acordo com a Portal de entregadores *Ifood* (2021), é que os trabalhadores das plataformas digitais precisam sair da indefinição sobre a regularização da atividade, pois requer segurança, proteção social e ganhos cada vez melhor para os trabalhadores que prestam serviços por meio das plataformas.

O que a plataforma *Ifood* espera é que novas relações de trabalho ganhem força e que estão dispostos e abertos para tratar o assunto com executivo, legislativo, sociedade, e outros aplicativos, pois a ideia não é acabar com a legislação trabalhista, mas ajudar a construir um marco regulatório entre segurança, benefícios e autonomia, sendo valorizados e reconhecidos.

4 PROCEDIMENTOS E FERRAMENTAS METODOLÓGICAS

4.1 NATUREZA DE PESQUISA

Para Richardson (2012) o método científico indutivo é um processo pelo qual, partindo de dados ou observações particulares constatadas, pode-se chegar a proposições gerais. Lakatos e Marconi (2007, p. 86) esclarecem que a indução é parte de um processo mental em que a partir de dados particulares e suficientemente contatados “infere-se uma verdade geral ou universal, não contida nas partes examinadas. Portanto, o objetivo dos argumentos indutivos é levar a conclusões cujo conteúdo é mais amplo do que o das premissas nas quais se basearam”.

A pesquisa proposta, é de natureza qualitativa, ainda que se utilize de dados quantitativos e inferências estatísticas em alguns momentos, sendo entendidos aqui como ferramentas e dados de apoio no tratamento do objeto de pesquisa estudado. Para Michael Dalfovo et al., “a pesquisa qualitativa não é traduzida em números, na qual pretende verificar a relação da realidade com o objeto de estudo, obtendo várias interpretações de uma análise indutiva por parte do pesquisador” (2008, p. 6). A pesquisa com essa natureza trata-se de uma pesquisa interpretativa, com o investigador tipicamente envolvido em uma experiência sustentada e intensiva com os participantes. (CRESWELL, 2012)

Para Creswell (2012) na pesquisa das ciências sociais com finalidade aplicada, os problemas se originam de questões, dificuldades e práticas atuais. Problemas de pesquisa importantes, que merecem estudo adicional e estabelecem uma questão ou um interesse prático que necessita ser abordado.

Quanto aos fins, a pesquisa proposta é do tipo exploratória e descritiva, devido à necessidade de entender de forma ampla o problema e como ou porque os fenômenos estão ocorrendo. De acordo com Gill (2010) as pesquisas exploratórias proporcionam maior familiaridade com o problema e podem trazer respostas e hipóteses para a solução do problema estudado. Pesquisas descritivas, por sua vez, são realizadas com o intuito de descrever as características do fenômeno. (DOXSEY; DE RIZ, 2002-2003).

4.2 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

Segundo Strauss e Corbin (2015) a pesquisa qualitativa conta basicamente com três componentes: (I) os dados, que podem vir de várias fontes como entrevistas, observações, documentos, registros e gravações, (II) os procedimentos, que podem ser utilizados para interpretar e organizar os dados; e (III) relatórios escritos e verbais, que podem ser apresentados em artigos, palestras ou livros.

Tendo em vista a estratégia de investigação proposta, a coleta de dados secundários se dá por meio do levantamento bibliográfico histórico e comparativo. Dessa forma, a análise do fenômeno é por meio de sua construção histórica, sendo composta por uma síntese de múltiplas e complexas determinações.

Assim, o método histórico consiste em “investigar acontecimentos, processos e instituições do passado para verificar sua influência na sociedade de hoje” (LAKATOS; MARCONI, 2004, p. 91), pois as instituições de cada época alcançaram sua atual forma por meio de alterações de suas partes, durante o decorrer da história, influenciadas pelos diversos contextos.

Para a análise de conteúdo, foram coletadas publicações científicas publicadas em periódicos nacionais e internacionais (todos com resumo em inglês), indexados nas bases de dados Scopus, Web of Science e Dimensions. Essas bases foram escolhidas por representarem um significativo volume de artigos científicos das mais diversas áreas (THELWALL, 2018). As pesquisas selecionadas para este trabalho abrangem o período 2015-2021 e são recuperadas a partir das chaves de pesquisa “UBERIZATION* OR UBERIFICATION*”, “SHARING ECONOM*” e “GIG ECONOM* OR GIG WORK*” para as bases Scopus e Web of Science e as chaves “UBERIZATION”, “UBERIFICATION”, “SHARING ECONOMY”, “GIG ECONOMY” e “GIG WORKER” para a base Dimensions.

Os dados primários coletados por meio de entrevista semiestruturada com formulário e observação direta em eventos. Com relação à entrevista semiestruturada, Martins e Teófilo (2007, p.86) produziram adequada explanação: “A entrevista semiestruturada é conduzida com uso do roteiro, mas com liberdade de serem acrescentadas novas questões pelo entrevistador”.

A validade é um dos pontos fortes da pesquisa qualitativa e embora a validação dos resultados ocorra durante todos os passos do processo, Yin (2001) sugere que para garantir confiabilidade e consistência da coleta de dados é necessário

documentar os procedimentos de estudos de caso e documentar o máximo de passos possível dos procedimentos.

4.3 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

Os dados coletados são analisados por meio da técnica análise de discurso e da análise de conteúdo. Como forma de procedimento, o método utilizado é o histórico-comparativo pela análise crítica de discurso - ACD. Pretende-se analisar o fenômeno por meio de sua construção histórica, sendo composto por uma síntese de múltiplas determinações. A seguir apresenta-se brevemente as técnicas utilizadas para as análises empreendidas.

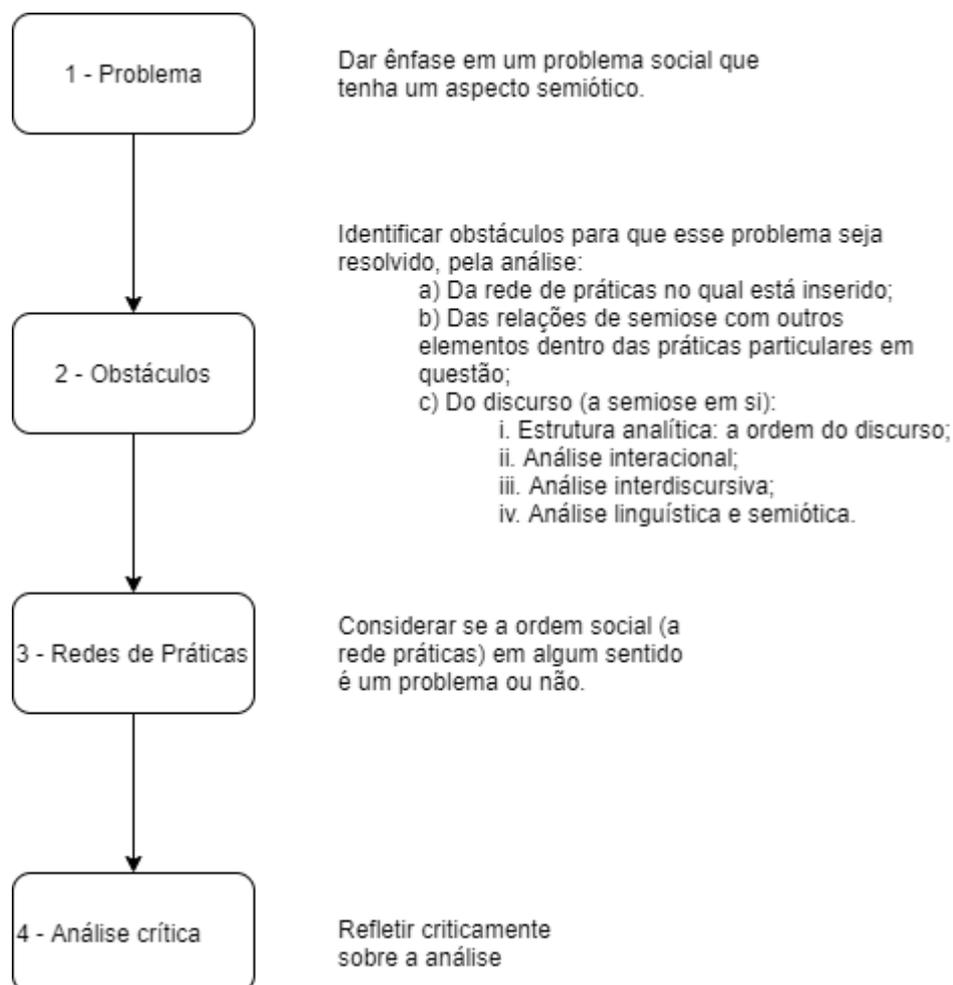
Análise Crítica do Discurso (ACD)

A Análise Crítica do Discurso é projetada para mostrar problemas enfrentados que fornece recursos para chegar a uma solução, e parte da questão para quem? E possui objetivos emancipatórios focalizando os chamados “perdedores” em determinadas formas de vida social, os excluídos socialmente (pobres) e aqueles sujeitos a relação opressiva de sexo e raça, entre outros. Embora não se tenha um conjunto de problemas sociais definidos claramente, incontrovérsos e contestáveis, além de problemáticos que requerem mudança. Assim a ACD se envolve em debates e enfatiza certas características da vida social.

Apesar de recente, a ACD vem ganhando espaço e tem sido reconhecida em vários campos por possuir um potencial de contribuição considerável para estudar fenômenos sociais complexos, incluindo o escopo abrangente de temáticas desenvolvidas no âmbito das organizações. Nesse sentido, estudar o discurso organizacional a partir dessa perspectiva se constitui em um caminho autêntico e genuíno para explorar os processos e, em particular, suas fragilidades e lutas travadas dentro da dinâmica organizacional. Portanto, é assumir que “grande parte do que se passa na organização é um tipo de discurso” (VAN DIJK, 2016, p. 710). Por tais motivos, entende-se que a ACD possui propriedade para contribuir não somente com os debates, mas também com os desafios e disputas inerentes ao campo de estudo.

Uma estrutura analítica para a ACD é representada esquematicamente abaixo. modelada com base no conceito de apreciação crítica explicatória do teórico crítico de Roy Bhaskar (BHASKAR, 1986; CHOULIARAKI & FAIRCLOUGH, 1999):

Figura 1 – Elementos da Análise Crítica do Discurso



Fonte: Adaptado de BHASKAR, 1986; CHOULIARAKI, FAIRCLOUGH, 1999

Uma característica-chave desse modelo é a combinação de elementos relacionais (2) com elementos dialéticos (4). Ele combina uma apreciação negativa, no diagnóstico do problema, com uma apreciação positiva, na identificação das possibilidades até então inconcebidas para sua resolução, levando em consideração a maneira como as coisas estão.

A perspectiva teórica da ACD direciona seus esforços para descobrir o véu ideológico que cobre as relações sociais, buscando transcender o teórico por meio de articulação com a prática política (FAIRCLOUGH, 2001). Nesse sentido, cabe

destacar que Fairclough entende ideologia como “significações/construções da realidade [...] que contribuem para a produção, a reprodução ou a transformação das relações de dominação”. É ainda “uma orientação acumulada e naturalizada que é construída nas normas e nas convenções, como também um trabalho atual de naturalização e desnaturalização de tais orientações nos eventos discursivos”, e “está localizada tanto nas estruturas [...] como nas condições para os eventos atuais e nos próprios eventos quando reproduzem e transformam as estruturas condicionadoras” (FAIRCLOUGH, 2008, p. 117-119).

Para Fairclough (2008), portanto, a ideologia é tanto uma propriedade dos eventos quanto de estruturas, ela é dialética. Dessa forma, o autor se afasta da teoria althusseriana que enfatiza exageradamente a constituição ideológica dos sujeitos, subestimando sua capacidade de ação coletiva ou individual e de compromisso com a crítica ou a oposição às práticas ideológicas. Afastando-se também de Pêcheux (1982) – para quem há uma oposição categórica entre ideologia e ciência – Fairclough (2008, p.121) pondera que “as ideologias surgem nas sociedades caracterizadas por relações de dominação com base na classe, no gênero social, no grupo cultural, e assim por diante, e, à medida que os seres humanos são capazes de transcender tais sociedades, são capazes de transcender a ideologia”.

Por fim, é importante observar que na condução da pesquisa, a ACD não pode ser utilizada apenas como uma ferramenta de análise de dados – “um método como uma espécie de habilidade transferível” – mas, sim como uma abordagem teórico-metodológica comprometida do início ao fim com seus princípios e características (FAIRCLOUGH; MELO, 2012, p. 307). Cabe destacar que tanto Gil (2002) quanto Faria (2015) fazem a mesma advertência para outras vertentes de Análise de Discurso (AD), ressaltando que sempre devem ser considerados seus aspectos epistemológicos e seus princípios orientadores, não podendo utilizá-las como simples “ferramentas adquiridas em prateleiras”.

Ideologia objeto de investigação científica

Sobre o uso no cotidiano ideologia como objeto de investigação científica Thompson (2011) defende que ser ideólogo muitos se declaram, porém há quem declare abertamente ser conservador, socialista, liberais, democratas, entre outros.

Por isso que ao conceituar ideologia pode ser transmitido um sentido essencialmente negativo, crítico.

De acordo com Thompson (2011) em relação ao sentido ambíguo do termo ideologia, se deve, ao fato, entre outras coisas, de não saber como usá-lo e se está sendo usado de forma descritiva ou prescritiva, ou ainda como um sistema de ideias políticas, ou apenas avaliando um estado de coisas. Para o autor, o conceito de ideologia tem uma noção útil no vocabulário intelectual e análise social e política. Há também o sentido negativo/crítico que não pode ser despojado facilmente, visto que menospreza-se um conjunto de problemas relacionados ao conceito.

Importante destacar que a expressão surgiu no Iluminismo com raízes positivistas. A preocupação do iluminista era criar uma “ciência das ideias” como uma parte da zoologia, numa perspectiva metodológica do tipo científico-naturalista e empírica (THOMPSON, 2011). Lembra o autor que após um golpe de Estado de 1799 com Napoleão Bonaparte assumindo a autoridade absoluta do Estado, algumas ideias de Tracy e companheiros foram apoiadas pelo governo para a elaboração de uma nova constituição. Momentos em que, com desconfiança considerou como ameaça à sua posição autocrática, quando então, passou a ridicularizá-los, chamando os pensamentos de “ideologia”, vista por ele como doutrina abstrata e especulativa, considerando “ideólogos como conspiradores contra o novo regime. Essa posição de Napoleão era de ataques cada vez mais forte contra a ideologia e, todos os pensamentos religiosos ou políticos eram condenados como ideologia, que acabou se tornando uma arma nas mãos de um imperador que lutava para silenciar seus oponentes e sustentar um regime em destruição.

Segundo Thompson (2011), a conotação do termo ideologia assumiu um sentido negativo, e de ciências de ideias passou a ser um corpo de ideias supostamente errôneas e separadas da realidade prática da vida política, com sentido que não estava mais ligado ao espírito positivo do iluminismo. Contudo, a ideologia como ciência positiva e digna de respeito deu lugar a ideologia de ideias abstratas e ilusórias, apenas digna de desprezo e ridicularização. De um lado o sentido positivo e neutro e de outro lado o sentido negativo e crítico. Porém, nas décadas seguintes ocorreram mudanças de conteúdos dessa oposição.

Quanto aos modos gerais de operação de ideologia, Thompson (2011) aponta componentes constitutivos da ACD, explicitado por Fairclough (2008). Assim,

aspectos linguísticos são utilizados para análise do modo de operação de ideologia, conforme o quadro 1 descrito:

Quadro 1 - Modos Gerais de Operação da Ideologia

Ideologia e Discurso	
Modos Gerais de Operação da Ideologia	Estratégias Típicas de Construção Simbólica
Legitimação: relações de dominação são representadas como legítimas	Racionalização: uma cadeia de raciocínio procura justificar um conjunto de relações
	Universalização: interesses específicos são apresentados como interesses gerais.
	Narrativização: exigências de legitimação inseridas em histórias do passado que legitimam o presente.
Dissimulação: relações de dominação que são ocultadas, negadas ou obscurecidas	Deslocamento: deslocamento contextual de termos e expressões
	Eufemização: valorização positiva de instituições, ações ou relações
	Tropo: sinédoque, metonímia, metáfora
Unificação: construção simbólica de identidade coletiva	Padronização: um referencial padrão proposto como um fundamento partilhado
	Simbolização da unidade: construção de símbolos de unidade e identificação coletiva
Fragmentação: segmentação de indivíduos e grupos que possam representar ameaça ao grupo dominante	Diferenciação: ênfase em características que desunem e impedem a constituição de desafio coletivo
	Expurgo do outro: construção simbólica de um inimigo
Reificação: retração de uma situação transitória como permanente e natural	Naturalização: criação social e histórica tratada como acontecimento natural
	Eternalização: fenômenos histórico-sociais apresentados como permanentes
	Nominalização/passivização: concentração da atenção em certos temas em prejuízo de outros, com apagamento de atores e ações.

Fonte: Resende e Ramalho (2006) com base em Thompson (2011).

Compreende-se que a ACD, na condução de uma pesquisa, significa o estudo tanto dos efeitos sociopolíticos do discurso organizacional, ao considerar que a ACD atua como recurso cultural, visto que o campo de estudo é difuso, abrangendo variadas abordagens, construídas por diversas disciplinas (VAN DIJK, 1997).

Na afirmação de Fairclough e Wodak (1997) a ACD ao assumir o discurso produz objetos de conhecimento, relações entre pessoas e identidades sociais, tais práticas devem ser examinadas, visto que são formas que trazem contribuições para o processo contínuo e se constitui a realidade social

Dessa forma, ao conduzir a pesquisa a ACD não pode ser utilizada somente como uma ferramenta de análise de dados, ou seja, um método como uma espécie de uma habilidade que pode ser transferida, mas como abordagem teórico-metodológica, cujo comprometimento deve ser do início ao fim com suas características e princípios (FAIRCLOUGH; MELO, 2012). Vale mencionar que a análise de discurso é um grande desafio que requer multidisciplinaridade, principalmene quando feita de forma crítica, e considerado seus aspectos epistemológicos.

Análise de Conteúdo

A partir de uma abordagem qualitativa, é utilizada a técnica de análise de conteúdo, conforme proposta por Bardin (1977), caracterizada por um conjunto de instrumentos metodológicos que se aplicam a discursos (conteúdos e continentes) extremamente diversificados, como a ferramenta IRAMUTEQ (*Interface de R pour lês Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*).

Conforme Ratinaud (2014), o IRAMUTEQ é um *software* gratuito e que foi desenvolvido sob a licença de *software* livre e código aberto, estando vinculado ao *software* estatístico *R*. Segundo o mesmo autor, entre suas funcionalidades, está a de possibilitar a execução de análises de dados textuais em diversos níveis, sendo cinco as análise de dados textuais: I) estatísticas textuais clássicas (a exemplo de quantidade e frequência de palavras); II) pesquisas de especificidades de grupos; III) classificação hierárquica descendente; IV) análises de similitude e; V) nuvem de palavras.

Sendo desenvolvido, inicialmente, na língua francesa, o IRAMUTEQ começou a ser usado no Brasil, no ano de 2013 (CAMARGO; JUSTO, 2013), e vem sendo utilizado em diversos trabalhos acadêmicos, a exemplo de Zorgetto-Pinheiro e Rodrigues *et al.* (2020). Nesta pesquisa, este *software* fez a varredura das categorias vinculadas a temática da *uberização* e da economia compartilhada. Assim, o

desenvolvimento desta etapa da pesquisa ocorreu na forma explicada, por Bardin (1977), por meio das etapas de pré-análise; exploração do material; e tratamento dos resultados, inferência e interpretação dos materiais varridos nas bases de dados.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

5.1 RESULTADOS

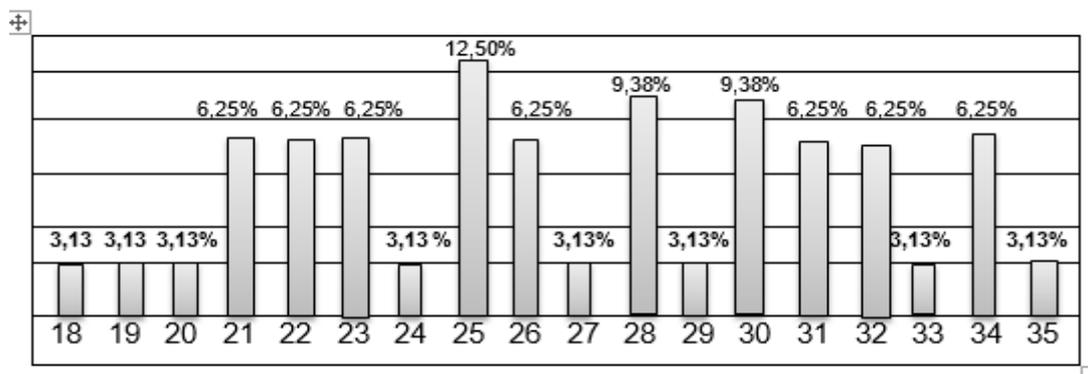
Neste capítulo são apresentados e discutidos os resultados da pesquisa realizada, etapa das respostas dos entrevistados, que busca responder a questão que norteou o problema investigado. Utilizou-se o questionário (Apêndice A) definido para coletar os dados, por se mostrar o melhor instrumento de análise para pesquisas qualitativas (GIL, 2008), contendo 13 questões abertas para a população investigada composta 32 respondentes entregadores do aplicativo *Ifood*, aplicadas de forma presencial em local de grande concentração dos entregadores (próximo a lanchonetes e restaurantes) e, a maioria pelas redes sociais (WhatsApp).

Importante ressaltar que não foi objeto qualquer tipo de inferência estatística, mas apenas a aproximação do objeto e do discurso por meio dos trabalhadores entrevistados. Ressalta-se ainda, que o conjunto de trabalhadores entrevistados se deu por meio da saturação/repetição das respostas, além das questões de conveniência e percepção do pesquisador – este peça fundamental em pesquisas qualitativas.

Os procedimentos foram de articular os resultados previamente discutidos com as novas relações de trabalho com a Uberização, a partir do posicionamento dos participantes e a relação uberização e a ideologia empreendedora, por meio das empresas-aplicativo *Ifood*, e a organização coletiva destes trabalhadores, identificada dentro de variáveis determinadas pelas suas relações, por meio da obtenção de dados primários pela aplicação de questionário, que limitou-se a citar apenas o aplicativo *Ifood* utilizado. As questões de 1 a 13 buscaram saber há quanto tempo trabalha como entregador; existe algum contrato assinado para exercer essa atividade? Qual tipo?; trabalha para algum aplicativo ou diretamente para a empresa?; quais as exigências para exercer o cargo?; como é o processo de seleção para ser entregador?; é realizado algum tipo treinamento por parte da empresa? Qual?; quantas horas trabalha por dia/semana?; faz algum intervalo para descanso e refeições?; trabalha aos finais de semana?; qual a renda mensal recebida como entregador?; é a única fonte de renda? Se não, quais outras fontes possui?; quando precisa de ajuda/assistência, a empresa fornece? Qual?; existe algum tipo de bonificação?; existe algum tipo de infração/penalidade por parte da empresa?.

A abrangência das respostas dos entrevistados foi na faixa-etária de 18 a 35 anos, conforme demonstrado no gráfico 1:

Gráfico 1 – Idade dos Entregadores

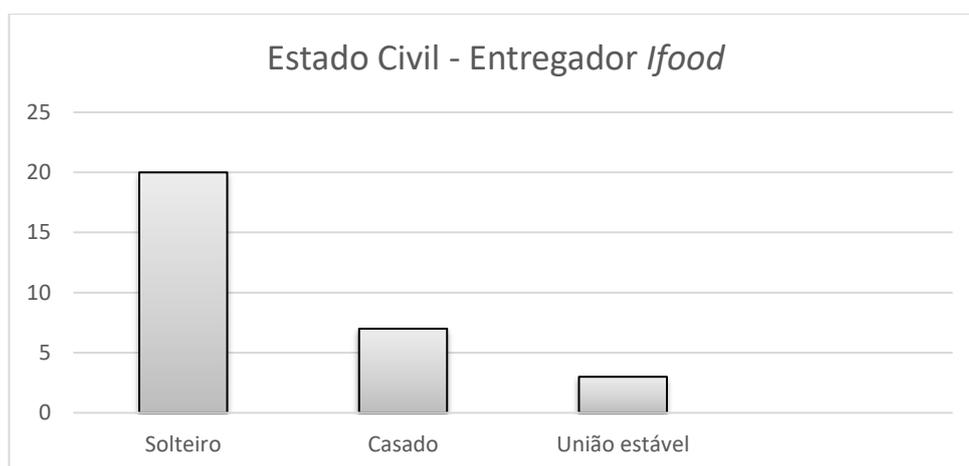


Fonte: elaborado pela autora, 2022.

Nota-se pelo gráfico 1 que a idade dos entregadores variou entre 18 e 35 anos. Dos entrevistados as idades de 18, 19, 20, 24, 27, 29, 33 e 35 anos, representaram a faixa-etária com menos trabalhadores atuando. Os entregadores com idade de 21, 22, 23, 26, 31, 32 e 34 anos são idades mais representativas que atuam com as entregas. No entanto, entregadores de 25 anos são os mais representativos que atuam com entregas de aplicativo, seguidos da faixa-etária de 28 e 30 anos.

Com relação ao estado civil dos entregadores do aplicativo entrevistados o gráfico 2 traz o apontamento das respostas:

Gráfico 2 – Estado Civil Entregadores



Fonte: elaborado pela autora, 2022.

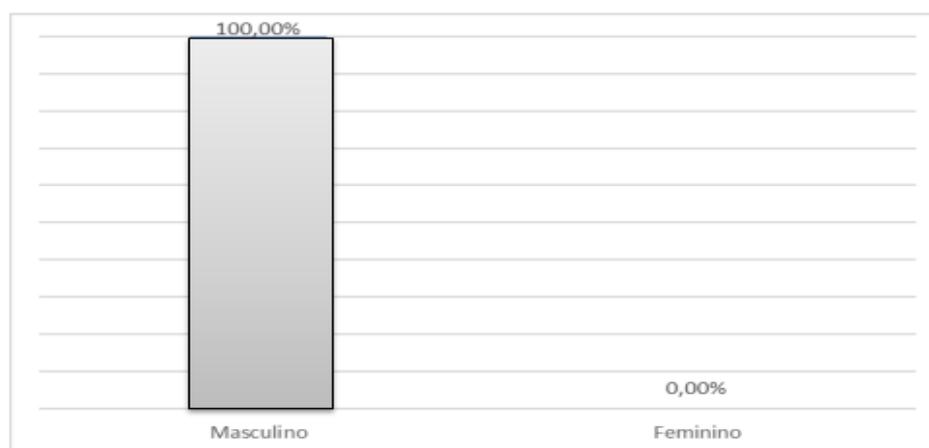
É possível observar que os trabalhadores de entrega de aplicativo *Ifood*, em sua maioria são jovens solteiros, e corresponde a 66,67% (20) dos entrevistados; 23,33% (7) são entregadores casados e 10% (3) possuem outro tipo de união, a união estável.

Um dos entrevistados destacou que: “*Nos somos a maioria solteiros trabalhando aqui, por causa dos horários que muitas vezes são extensos demais. Os casados já não tem essa possibilidade de horários*”.

Em outra fala de entrevistado: “*Tenho compromisso em casa, com minha mulher e filhos e não posso ficar até muito tarde nas entregas*”.

Quanto ao gênero dos entrevistados, o gráfico 3 traz a representação:

Gráfico 3 – Gênero – Entregador Ifood



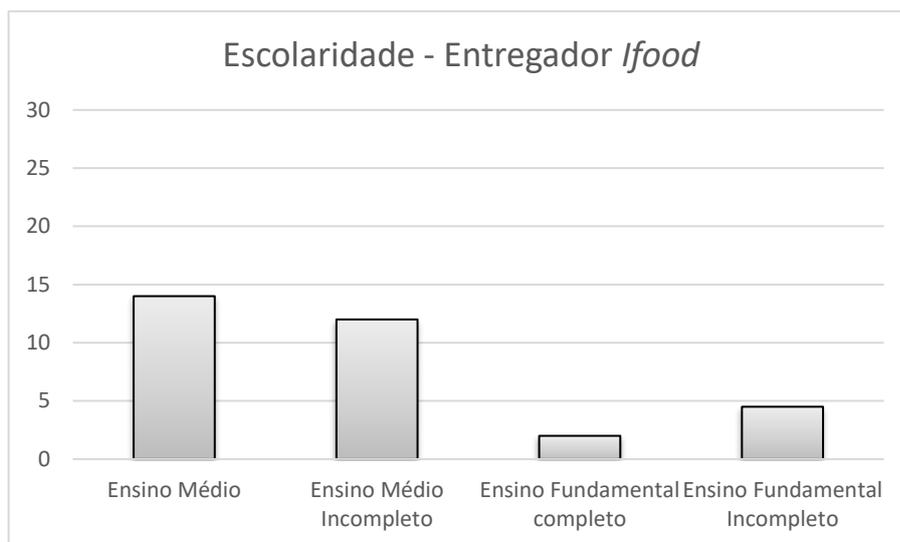
Fonte: elaborado pela autora, 2022.

Pelo gráfico 3 nota-se que predominou nos entregadores o gênero masculino. No momento da entrevista nenhum entregador do sexo feminino.

Palavras de um dos entrevistado: “*Nós tínhamos aqui 2 meninas que faziam entrega, mas devido o horário acabaram saindo*”.

Quanto a escolaridade dos entregadores, o gráfico 4 demonstra:

Gráfico 4 - Escolaridade

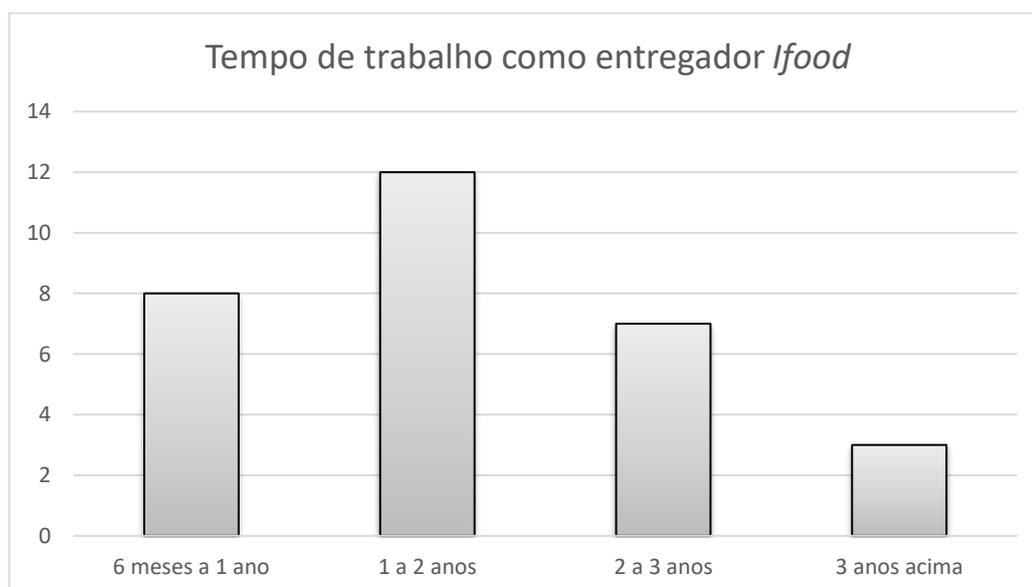


Fonte: elaborado pela autora, 2022.

O gráfico 4 apresentado demonstra a escolaridade dos entrevistados e a maioria dos trabalhadores da entrega do aplicativo cursou o ensino médio completo (14), seguido do ensino médio incompleto (12), fundamental incompleto (2) e fundamental completo (1). Isso demonstra o capital intelectual já mencionado em capítulo anterior.

O gráfico 5 demonstra há quanto tempo trabalham como entregador:

Gráfico 5 – Há quanto tempo trabalha como entregador *Ifood*



Fonte: elaborado pela autora, 2022.

Dos 30 entregadores entrevistados, 8 (correspondente a 26,67%) têm entre 6 meses e 2 anos atuando nesse tipo de relação de trabalho, 12 (40%) possuem essa função entre 1 e 2 anos, 07 (que corresponde a 23,33%) estão nessa atividade entre 2 e 3 anos e, 03 (10%) desses entregadores estão acima de 03 anos.

Quando questionados se existe algum tipo de contrato assinado para exercer essa atividade a resposta foi unânime de que não existe um contrato, apenas é feito um cadastro, processo sem burocracia, onde consta os dados pessoais, devendo ter acima de 18 de anos. Existindo sim um termo de compromisso e condições de uso para a adesão voluntária e a integração para compartilhamento da atividade de entrega.

Na questão se trabalha para algum aplicativo ou diretamente para a empresa a resposta obtida está demonstrada no gráfico 6:

Gráfico 6 – Trabalha para algum aplicativo ou diretamente para a empresa



Fonte: elaborado pela autora, 2022.

Ao serem questionados se trabalham para outros aplicativos, a maioria que correspondeu a 90% dos entrevistados (27), responderam que não, somente para o aplicativo *Ifood*, os demais correspondente a 30% (03) também trabalham em outros tipos de entregas.

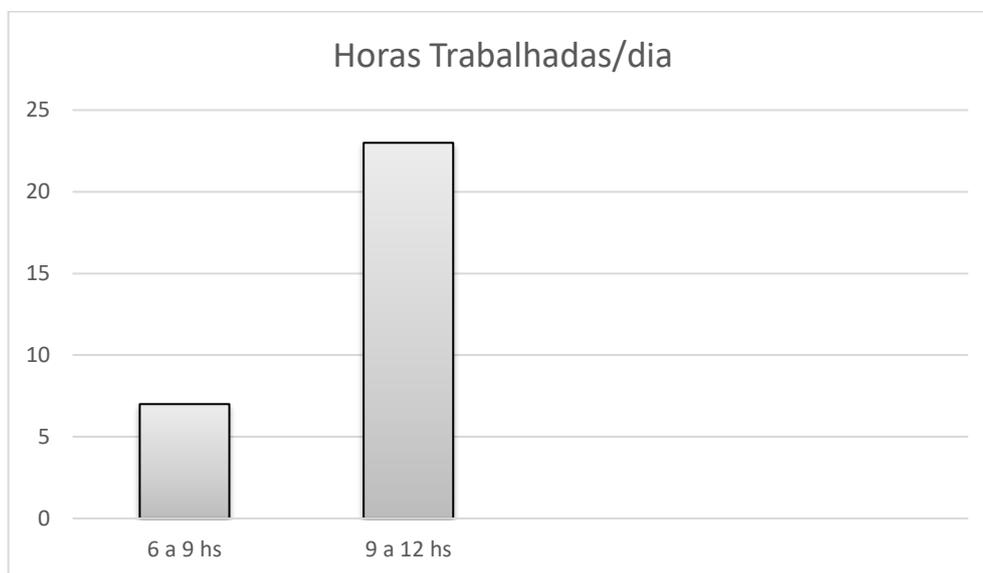
Na questão referente as exigências para exercer a atividade, foi obtida como resposta, de forma unânime, que deve-se criar uma conta no *Ifood* e realizar o cadastro somente disponível para Android, pelo qual é enviado os dados com foto e documentos pessoais, e informar o tipo veículo que possui e a região desejada para atuar como entregador. Após o período de checagem dos dados, a empresa libera o cadastro aprovado, o que pode retardar a resposta é a área escolhida pelo entregador para as entregas, e a demanda de pedidos.

O vínculo empregatício relatado pelos entregadores entrevistados é somente o que acontece dentro do aplicativo, onde são previstas escalas e turnos de entregadores.

Com relação a questão sobre algum tipo de treinamento, se realizado ou não, as respostas foram também unânimes de que não existe qualquer forma de treinamento.

Sobre o questionamento de quantas horas trabalham por dia/semana, a resposta obtida está representada no gráfico 7:

Gráfico 7 – Horas Trabalhadas/dia



Fonte: elaborado pela autora, 2022.

As respostas obtidas com o questionamento, são demonstrados no gráfico 7 e dos entrevistados, 7 (correspondente a 23,33%) trabalham de 6 a 9 horas por dia, no período noturno. Dos entregadores 23 (correspondente a 76,67%) responderam que trabalham no período diurno de 9 a 12 horas diárias. O entregador quando recebe a

rota de entrega também já consegue ver pelo aplicativo o valor final que vai receber, mas tem a livre vontade de ir realizá-las ou não.

Observa-se que de acordo com os entregadores entrevistados que, muitas vezes, são excessivas as jornadas de trabalho:

“quanto mais entrega mais aumenta o ganho e por isso a necessidade de trabalhar com uma jornada maior. (entrevistado).

“Quanto mais entregas, mais aumenta o ganho. É um incentivo para rodar entregand mais e mais” (entrevistado).

De acordo com Martins e Lima (2016), as formas flexíveis desse tipo de relação de trabalho, aumentam a carga dos trabalhadores, e diminui sua qualidade de vida. A intensificação resulta num processo de dispêndio de sua capacidade, porém, eleva o resultado do capital das empresas para a qual eles prestam serviço na plataforma e que carece de regulamentação do tempo de trabalho.

Nos argumentos de Standing (2014), a grande transformação do capital pretende tornar a instabilidade como um hábito no mundo do trabalho. Diferente da estrutura estável que antes era hábito em uma empresa.

Quando questionados sobre a existência de algum intervalo para descanso e refeições, 07 responderam que tem 1 dia da semana de descanso e entre uma entrega e outra é possível ter um pequeno descanso, até que seja liberada a próxima entrega, mas que também depende do número de pedidos. Já o entrevistados que trabalham de dia com entregas, possuem ritmo mais acelerado de segunda a domingo e o descanso só acontece à noite, mas enquanto entregam de dia, nem sempre conseguem intervalo para descando ou para almoço.

Um dos entrevistados destacou: *“tem parceiros que não fazem entrega apenas para o ifood. Nesse caso, colocam outra pessoapara fazer entrega em seu lugar e descansam naquele periodo, uma pausa e ai dividem o lucro. Mas que é do aplicativo Ifood não pode trabalhar dessa forma, o aplicativo deixa bem claro a esse respeito”.*

Sobre a questão se trabalham aos finais de semana, a resposta foi unânime, todos trabalham nos finais de semana, pelo fato de serem os dias que mais demandam pedidos e em grande quantidade. Isso oportuniza ganhos melhores.

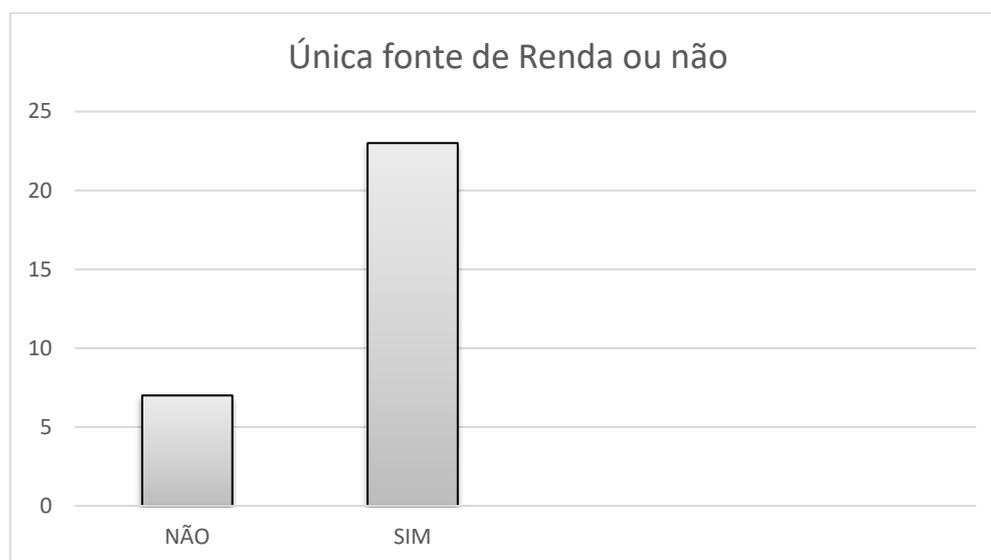
“É nos finais de semana que eu rodo mais com as entregas e consigo lucrar mais, porque as entregas são bem mais que nos outros dias”.

A respeito do questionamento sobre a renda mensal recebida como entregador. Responderam que o cálculo é feito pelo valor da rota do *Ifood* e existem algumas

variáveis que influencia no valor. A soma da variáveis da retirada dos pedidos e a distância da entrega, entre 6% e 8% de quilômetros rodados, ou o valor mínimo da rota que é sempre de R\$ 6,00/ por pedido. Por mês o valor varia em torno de 1.300 reais.

Sobre o questionamento se é a única fonte de renda ou se possui outras fontes as respostas estão representadas no gráfico 8:

Gráfico 8 – Se é a única fonte de renda ou não



Fonte: elaborado pela autora, 2022.

Dos entregadores entrevistados 07 (correspondente a 23,33%) responderam que o aplicativo de entrega não é sua única fonte de renda, e 23 (correspondente a 76,67%) alegaram que sim, é sua única fonte de renda.

“tenho outra fonte de renda, trabalho numa loja de variedades como vendedor durante o dia e à noite faço minhas entregas pelo aplicativo. Trabalho na loja até as 18hs e às 19Hs começo a rodar” (Entrevistado).

Quando questionados se quando precisa de ajuda/assistência, a empresa fornece, a resposta foi negativa. Contudo, a plataforma *Ifood* possui seguro contra acidentes pessoais, como forma de segurança aos entregadores cadastrados. A cobertura é de 15 mil reais, que pode ser acionado em caso de acidentes desde que ocorra no deslocamento durante as entregas até os locais, ou na volta para casa, no tempo de até duas horas e/ou 30 km a partir da última entrega. Mas, de acordo com

os entregadores, se já saírem de casa com algum pedido aceito, o seguro cobre o trajeto também.

As duas últimas questões se referiram se existe algum tipo de bonificação e algum tipo de infração /penalidade por parte da empresa. E a respeito da bonificação não existe, somente gorjetas enviadas pelo aplicativo por parte do cliente, geralmente em consideração e agradecimento pela entrega, e varia de 2 a 10 reais, que o *ifood* repassa ao entregador na totalidade e sem qualquer participação.

Quanto à existência de punição, a resposta foi unânime, que sim, que pode ocorrer a desativação do entregador em casos de mau uso da plataforma, ou seja, como o cadastro é pessoal e intransferível, o entregador cadastrado não pode emprestar sua conta para outra pessoa fazer entregas, e nem vice-versa. Há desativação ainda, em casos de fraude, ou se houver descumprimento dos Termos de Condições de Uso. Nesses casos o entregador é avisado sobre a desativação da plataforma.

5.2 A ESTRUTURA DE ANÁLISE, OS MODOS DE OPERAÇÃO DA IDEOLOGIA E AS CATEGORIAS ANALÍTICAS DO DISCURSO

Essa parte apresenta o problema social, a identificação dos obstáculos, o discurso, e o discurso: Corpus da Pesquisa publicada na Revista Humanidade & Inovação e o problema e sua função social, como categorias analíticas do discurso.

Um problema social: Uberização e precarização nas relações do trabalho.

No trabalho da Uberização, uma das condições considerada é a precarização, visto que o trabalhador não tem vínculo empregatício, principalmente num cenário econômico desfavorável, em que necessitam ganhar dinheiro para sobrevivência, e buscam na uberização um estilo informal e flexível dentro de um contexto de crescimento tecnológico acelerado e favorável para essa moderna relação de trabalho.

No entendimento de Borgneth, Silva e Sousa (2021, p.2) “a uberização tem impacto social intenso por influenciar diretamente no trabalho e em seus direitos correlatos”. Para a autora, o fortalecimento da uberização se deve a pós-reforma trabalhista com advento da Lei 13.467/2017, e desconsidera a relação de emprego

entre trabalhador e empresa, tornando a classe trabalhadora mais vulnerável economicamente, e negligenciadas suas condições trabalhistas e de vida.

Oitaven, Carelli e Casagrande (2018) consideram a famigerada política da economia de compartilhamento nominada pelo neologismo uberização, um fenômeno que está cada vez mais em crescimento acelerado, não só no Brasil mas a nível mundial. Pela análise do autores, a regulamentação brasileira ainda não é suficiente para qualificar juridicamente essa relação da economia compartilhada e na mesma linha de pensamento de Rampazzo (2017) e Lima e Bridi (2019) acreditam que as formas de trabalho digital tem aprofundado a precariedade do próprio trabalho.

Borgneth, Silva e Sousa (2021, p.3) em seus estudos trazem uma questão interessante, ou seja, quando “utilizamos a plataforma contribuimos com a classe trabalhadora ou com a empresa que a explora?. De acordo com os autores, é uma situação social que leva a desenvolver sensibilidade para a questão do mundo do trabalho e remete à situação de direitos trabalhistas limitados. Na afirmação dos autores, o tema uberização por vezes é banalizado, essencialmente em conversas informais, ambientes sociais, aplicativos de mensagens, entre outros, quando o assunto é de que, muitos profissionais graduados acabam virando motoristas de aplicativo (Uber) ou entregadores de aplicativos diante do aumento de desemprego demonstrando que é um fenômeno real a precarização do trabalho. Ainda alertam, os autores, para possíveis abusos de exploração de trabalho humano que possam ser cometidos por empresários.

Nas palavras de Pinheiro, Sousa e Guimarães (2018) a precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo diz respeito à intensificação da precariedade que emana nesse modo de produção, e se mostra como um pano de fundo de discussões sobre a categoria trabalho, ou seja, o trabalhador como mera mercadoria sob subsunção formal e real, com sua condição agravada pelas expressões de problema social.

O fato é que durante a década de 1990, é observada a inserção e implementação de uma agenda neoliberal, alterando a dinâmica da economia brasileira no governo do presidente Fernando Collor de Melo, tendo o Estado à frente das demandas da classe trabalhadora colocando em risco as conquistas da Constituição Federal de 1988 e de uma política neoliberalista que se aprofundou com a gestão de Fernando Henrique Cardoso e com os governos de Lula e Dilma, sendo que na gestão de Michel Temer é observado um aprofundamento acelerado dessa

política neoliberal ficando expressas nas alterações das relações de trabalho e nas políticas sociais (PINHEIRO; SOUSA; GUIMARÃES, 2018).

Ainda de acordo com Pinheiro, Sousa e Guimarães (2018), as desigualdades sociais, econômicas e culturais são condições inerentes às relações sociais de produção que se expressam na extração da mais valia sobre a força de trabalho, se constituindo na superpopulação de trabalhadores, e essencialmente os trabalhadores não absorvidos por esse modo de produção acabam viabilizando a dinâmica de precarização do trabalho, e com a imposição de salários cada vez mais reduzidos se submetem às condições precárias das relações de trabalho, por não conseguirem vender sua força de trabalho em razão do desemprego.

Compreende-se que nas últimas quatro décadas do século XX, é possível observar transformações no universo produtivo, que de forma profunda impactaram o mundo do trabalho na escala global, que acabaram por culminar com o rompimento de modos de produção taylorista e fordista, e com as mudanças subordinadas a lógica financeira, se sobrepondo a dimensão da vida social, surge a necessidade de implantação de novas estruturas operacionais de acumulação flexível, gerando, então, um modo de trabalho e de vida pautado na flexibilização e precarização do trabalho.

Conforme menciona Antunes (2017), esse cenário configurado de relações de trabalho revela mudanças estruturais, onde se vê trabalhadores, homens e mulheres, se empregando e submetendo-se às inovações contratuais pautadas na precarização, terceirização e informalidade, como molas propulsoras para atender a lógica financeira. O autor vê esse processo como uma ruptura do binômio taylorismo/fordismo, predominante no século XX, que fomenta a degradação do trabalho contratado e regulamentado.

Ainda com relação a esse cenário, Pinheiro, Souza e Guimarães (2018, p.9) afirmam que a reforma trabalhista de 2017 “cria e legaliza o trabalho intermitente no Brasil valorizando novas formas de precarização do trabalho, sem nenhuma forma de seguro social”. Para os autores, essas relações sociais apontam as jornadas de trabalho como mais valia absoluta, a remuneração da força de trabalho abaixo do nível necessário para a sobrevivência crescendo na mesma proporção da mais-valia relativa, como um processo de superexploração do trabalho. Os autores ainda mencionam as propostas de alterações no sistema previdenciário brasileiro como um cenário devastador das relações sociais, oferecendo um privilégio de servidão.

Identificação de Obstáculos: Proliferação de formas de emprego de caráter flexível; não há amparo legislativo sobre esses trabalhadores.

O ano de 2020 mostra um cenário desenfreado e um histórico que mobiliza discussões sobre humanização, manutenção de direitos sociais e exploração do trabalho frente às desigualdades sociais, dentro de um contexto de difusão da tecnologia. Não sendo possível ignorar a consequência direta das reformas trabalhista e previdenciária, com a interferência do Estado regulamentando novas relações de trabalho, a partir de concepções de Estado liberal que leva o trabalhador ao prejuízo. Dos obstáculos o que se vê são as consequências desse histórico de mudanças, sendo a mais conhecida a precarização no trabalho uberizado, um termo atribuído ao mundo das novas relações de trabalho, onde o trabalhador tem sua fonte de renda vinculada às empresas de tecnologia.

Borgneth, Silva e Sousa (2021) afirmam:

Os números revelam o quanto o fenômeno está presente em muitos espaços, incluindo sua presença marcante no Brasil. Somos levados a ver que há pelo menos duas razões visíveis para a massificação do serviço: a tecnologia que favorece quem busca o serviço e a oportunidade de ter trabalho contratado sem o reconhecimento das obrigações como contrato de trabalho, o que livra o empregador de assumir os direitos trabalhistas. E diante disso arguimos: é o fim do direito trabalhista e a libertação para o mais forte economicamente explorar como convier para si? E o direito, como fica no cenário? É possível relacionar direito com justiça neste contexto? (BORGNET; SILVA; SOUZA 2021, p.5)

A afirmação demonstra que o fenômeno tecnologia e uberização oportuniza um cenário de massificação e exploração do trabalho sem reconhecimento de obrigações e direitos trabalhistas em números marcantes pela busca desses serviços nessas novas relações de trabalho contemporâneo.

Conforme menciona Fontes (2021) as empresas de plataformas proporcionadas pela internet têm tido crescimento cada vez maior, com espaços ocupados pelo trabalhador que vende sua força de trabalho. De acordo com a pesquisadora essas empresas tem prosperado em razão da redução de custos com a desregulamentação ausência de direitos trabalhistas e jornadas ilimitadas, por meio de trabalhadores autônomos e informais.

Na Uberização, trabalhadores não possuem nenhum direito ou garantia, pela falta de legislação específica, em que as empresas das plataformas alegam que os trabalhadores apenas fazem conexão entre elas e o usuário, caracterizados apenas

como parceiros, e essa ideia as exime de responsabilidades, tendo em vista que são os próprios trabalhadores que arcam com os diversos gastos no exercício da sua função.

Para iniciar como trabalhador na plataforma são poucas barreiras e atritos, porém, é exigido uma frequência de utilização, e ainda é demonstrada uma existência de relação patronal autocrática e despersonalizada, por parte da empresa, que a qualquer tempo e como punição, demite, corta da lista e tira sem nenhuma informação ou prévia justificativa ao trabalhador, demonstrando absoluto descompromisso. E ao ser excluído o trabalhador não mais consegue contato com a plataforma. Não importando para a empresa o quanto tempo trabalhado. (FONTES, 2021, p.2).

O fato é que são cada vez maiores as novas formas de trabalho, consideradas “contratos atípicos”, com a essência de inaplicabilidade da relação de trabalho e direitos trabalhistas tradicionais com o uso das plataformas digitais. São transformações que tem acontecido de maneira acelerada. Têm-se, então, uma flexibilização cada vez maior comandadas pelas plataformas que tem se aproveitado das lacunas criadas no mundo do Direito do Trabalho, aliada ao ambiente desregulamentado que a afasta a lógica de preservação jurídico-social do trabalho.

Em conformidade com as palavras de Mendes (2021) uma pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística aponta que cerca de 13 milhões, que representa aproximadamente 12,4% da população, são de pessoas desempregadas no Brasil. Um cenário que indica pessimismo para os empregos formais, com tendência de crescimento cada vez mais, visto que as pessoas têm buscado alternativas de trabalho, como forma de garantir sustento ou complementação de renda. Um modelo mais informal, flexível, pelo qual demonstra demanda cada vez maior, por se mostrar uma fonte de renda adicional e desburocratizada para contratação, com flexibilidade de jornada de trabalho. Porém, um tipo de serviço que não tem qualquer direito ou garantia, e o trabalhador ficando desamparado pela legislação, mas submete-se levando apenas em consideração o nível alto de desemprego, para ter uma renda mínima de sobrevivência.

Observa-se que os números chamam a atenção, e demonstra que a qualidade do trabalho não está importando mais para o trabalhador, e os informais vêm nas ocupações instáveis uma forma de subsistência. Até mesmo alguns trabalhadores com registro formal, somam-se aos empregados sem registro, buscando nessa

relação considerada flexível, uma maneira de complementar sua renda, criando para um horizonte econômico melhor.

O discurso: Na teoria, se coloca como mais flexível; aparência do trabalho do empreendedor e do prestador de serviços.

No decorrer deste estudo, tem sido demonstrado um modelo da Economia Compartilhada através das plataformas digitais e as expressas modificações nas relações de trabalho, com diversas razões que fazem com que o trabalhador busque essa falsa parceria, a princípio vendida sob o pretexto da existência de autonomia na hora de trabalhar, que após analisada se mostra como uma forma de controle mascarado e abstrato, por meio de uma estrutura que envolve, plataforma, cliente e trabalhador e que traz consigo uma nova noção de empregabilidade.

Segundo Gauriau (2019) na realidade as plataformas digitais transferem a responsabilidade diretamente para o trabalhador, que se torna único responsável pela aquisição, gerenciamento e desenvolvimento do seu trabalho, assim como os riscos do empreendimento, inexistindo qualquer equilíbrio entre as partes (empregado e empregador).

A esse respeito Fontes (2021) explica que essas relações de trabalho que têm acontecido na contemporaneidade e vistas ao longo da história de um capitalismo moderno, trazem falsas evidências de empreendedorismo, pois ao criar novas relações de trabalho, com atividades que demonstram ao trabalhador liberdade de escolha de horários de trabalho, acabam por capturar a reprodução capitalista, ou seja, uma visão deturpada do que caracteriza realmente essa nova relação.

Na análise de Cunha (2021, p.101), as empresas das plataformas digitais adotam um discurso, uma retórica utilizada que tem sido atrativa para os trabalhadores, principalmente pela ideia de que tornem um colaborador e não um empregado, atraídos ainda mais pelo fato de ser um profissional autônomo, mas acabam explorando uma relação de trabalho com falta de regulamentação expostos e jornadas extenuantes e condições de trabalho precárias sem quaisquer direito social. “Mas são levados a acreditar que são autônomos ou até mesmo empreendedores”. Para o autor os trabalhadores estão sujeitos a uma falsa sensação de liberdade e autonomia.

Criou-se, então, nas plataformas digitais a figura do trabalhador autônomo que não tem autonomia, o trabalhador independente que nem se quer tem o próprio negócio e ainda respaldado pela falta de regulamentação.

Discurso: Corpus da Pesquisa pública na Revista Humanidade & Inovação

O discurso escolhido para análise se refere a pesquisa realizada com o título: a Globalização e a “Uberização” do trabalho: reflexões sobre os trabalhadores de entregas de alimentos por aplicativo, com publicação de 2021, enfocando os impactos das novas modalidades de trabalho, nos entregadores de comida por aplicativos e os riscos sobre a uberização. Uma análise que evidenciou a ideia de aparência de trabalho do empreendedor e do prestador de serviços.

O artigo publicado traz a questão sobre os *riscos do trabalhador na “uberização” (utilização de aplicativo como plataforma de serviço, como a entrega de alimentos) com questionamento sobre a precarização de trabalho.*

Entre outras situações, a publicação apresenta a questão como a quarta Revolução Industrial: *“Ocorre que a base da Quarta Revolução Industrial é a integração entre o mundo digital e o mundo material na produção econômica das empresas, bem como a produção gerada apenas no meio digital (virtual)”*

Em sua capa a revista faz a seguinte menção: *“Inovação, Novas Tecnologias e o futuro do Direito”*. Na sequência o artigo com a pesquisa analisada, conforme demonstra a figura 2:

Figura 2 – Capa da Revista Humanidade e Inovação



**A GLOBALIZAÇÃO E A
“UBERIZAÇÃO” DO TRABALHO:
REFLEXÕES SOBRE OS
TRABALHADORES DE ENTREGAS DE
ALIMENTOS POR APLICATIVOS**

*GLOBALIZATION AND “UBERIZATION”
OF WORK: REFLECTIONS ON FOOD
DELIVERY WORKERS BY APP*

Artigo p.121

Fonte: Pesquisa da autora, 2022.

A análise da notícia evidenciou o *modus operandi* da modalidade que gerou novo ramo de trabalho, mas não está regulamentada no ordenamento jurídico até o presente momento. Situação que gera a precarização do trabalho, prejudicando o

trabalhador sem a garantia dos direitos previstos, essencialmente os entregadores que trabalham com aplicativos de entrega de alimentos, entre os quais do *iFood*.

Um conteúdo na mesma linha de pensamento do trabalho proposto e com a ACD e, dessa forma mostra o discurso.

De acordo com Romita (2012) os efeitos negativos trazidos pela globalização são descritos como gerador de apreensão, e mais abrangentes do que as revoluções industriais anteriores, pois ainda com a avançada tecnologia que sobrepuja a capacidade de adaptação dos setores, apresenta o desemprego com proporções alarmantes.

Segundo o artigo publicado na revista: “*a pobreza decorrente da globalização ocorre mais pelo desemprego gerado, diminuição dos salários [...] evidencia os problemas sociais dos Estados*”.

Nas palavras de Naconeski (2021) mencionadas no artigo da Revista Humanidades e Inovação:

A ausência do véu protetivo do Estado é gerada quando há uma nova Revolução Industrial, por causa da morosidade/ineficiência estatal na regulamentação da nova atividade econômica. Essa morosidade impacta as empresas e o trabalhador, gerando impactos também no próprio Direito do Trabalho. Conforme salienta Gomes (2011), a nova Revolução Industrial, conhecida como Revolução Tecnológica, prejudicou o âmago do conteúdo dos contratos individuais de emprego. Assim, o acelerado desempenho tecnológico força o entendimento de conteúdo do Direito do Trabalho” (NACONESKI, 2021, p. 4).

É possível observar que na afirmação o que gera a nova revolução industrial, conforme o artigo pesquisado, é ausência de proteção do Estado e sua ineficiência estatal que impactam empresas e trabalhadores e isso prejudica o emprego, forçando o entendimento a respeito do direito do trabalho

O discurso analisado mostra um conteúdo na mesma linha de pensamento do trabalho proposto e com a ACD. Outras formas de propagar a ideologia, está representado no Quadro 2 adaptado de Thompson (2011)

Quadro 2 – Estratégias ideologia e Discurso

Ideologia e Discurso	
Modos gerais de operação da ideologia	Estratégias típicas de construção simbólica
Legitimação: Relações de dominação são representadas como legítimas	Racionalização –A globalização trouxe possibilidades de crescimento econômico em larga escala em vários países, aumentando a velocidade na transferência de capitais que decorreram do advento das comunicações e da internet. Assim, o desenvolvimento econômico foi impulsionado pela mudança do processo produtivo das empresas, a chamada Quarta Revolução Industrial.
	Universalização - Legislação trabalhista mínima – e pouco efetiva – no Brasil, florescem os debates acerca da flexibilização dessa legislação, fomentados pelo avultamento crescente da precariedade do emprego formal no País em face aos fenômenos estruturais evidenciados no modo de produção capitalista
	Narrativização - Os Estados não conseguem acompanhar, por meio de legislação e fiscalização, as transformações tecnológicas no processo produtivo das empresas, ou seja, a balança da relação entre Capital versus trabalho.
Dissimulação: O impacto do avanço tecnológico nas empresas, como uma nova Revolução Industrial afetando as áreas mais sensíveis da sociedade moderna: o desemprego e a miséria.	Deslocamento – Direito do Trabalho, atualmente desequilibrado e os mecanismos protetivos do Estado estão ficando desatualizados. No Brasil, a legislação trabalhista atual não consegue acompanhar a evolução tecnológica, tampouco reduzir as taxas de desemprego
	Eufemização –Fomentar a economia, para que seja possível desenvolver a geração de postos de trabalho com qualidade
Unificação: globalização e nova Revolução Industrial gerou reflexos nas empresas e nos trabalhadores	Padronização – A Globalização e a “Uberização” do trabalho: Haverá uma precarização nas condições de trabalho?
	Simbolização da unidade – O desemprego passou a apresentar proporções alarmantes.
Fragmentação: Consequências econômicas e sociais, com um Estado brasileiro ineficiente e despreparado para acompanhar os avanços tecnológicos das empresas	Diferenciação - Novo cenário e desafios para os Estados
	Naturalização - Empresas atuam de forma global, ou com grande capital, apenas no meio digital, sem depender do mundo material para obter lucro.
Reificação: ilusão ou “romantização” do trabalho por aplicativo, sob o argumento que há uma flexibilidade de horários do trabalhador, que há maiores ganhos.	
	Eternalização - Os trabalhadores que utilizam as plataformas digitais como instrumento de trabalho não possuem qualquer véu protetivo do Estado
	Nominalização/passivização – Possibilidade de utilização de plataformas digitais via smartphones para desempenhar o trabalho, uma nova forma/mecanismo para que o trabalhador possa obter sua renda

Fonte: adaptado de Thompson (2011)

Conteúdo: Corpus Globalização e “Uberização do Trabalho

É possível observar pelo quadro 1 o discurso objeto da pesquisa publicada de que a globalização trouxe impactos ao trabalhador e a possibilidade de utilização das plataformas digitais. A questão é que não existe uma regulamentação específica para os aplicativos pelos quais o trabalhador presta seu serviço, até o momento. E esse tipo de relação precariza ainda mais as condições de trabalho, sem o véu protetivo do estado.

Bourdieu (1998, p. 74) afirma que a precarização do trabalho coloca o trabalhador em risco permanente de perder seu emprego. "Isso resulta de uma "vontade política", não de uma "fatalidade econômica" que foi identificada com a chamada "globalização".

Outra fator demonstrado no quadro 1 é de que a Legislação trabalhista demonstra-se mínima, pouco efetiva, fazendo com que floresçam debates a respeito da flexibilização, fomentada pelas reformas trabalhista, e especial a de 2017, que acabou por avultar a crescente precariedade de emprego formal no Brasil, diante dos fenômenos estruturais que são evidenciados no modo de produção capitalista.

Nesse sentido, a pergunta que está sempre em evidência é saber se é uma nova precarização do trabalho, o trabalhador de entregas de alimentos por aplicativo?, pois o fenômeno precarização gerou uma ineficácia da aplicação dos direitos fundamentais.

Na afirmação de Naconeski *et al.* (2021) essa falta de qualidade e ineficácia faz com que trabalhadores voltem-se para o caminho da informalidade, e a ideia de empreendedorismo com o trabalho em aplicativos, por meio das plataformas virtuais.

O problema e sua função social: Riscos empregatícios assumidos pelo trabalhador; trabalhos desprovidos de direitos.

Lima e Bridi (2019) entendem que no contexto de crescimento tecnológico demasiado, há uma intensa crise de flexibilização de direitos adquiridos, produzindo uma realidade diversa do que se caracteriza mundo do trabalho. Essa flexibilização se relaciona com o surgimento massivo de empresas e plataformas que se baseiam no usuário e no trabalhador informatizado.

Nas palavras de Gonçalves (2020) os trabalhadores de plataformas digitais expõem sua integridade física e mental em risco, jornadas extenuantes de trabalho, em uma auto exploração voluntária, nesse tipo de relações empregatícias atuais, e isso demonstra a perpetuação da ideia de que são trabalhadores autônomos.

Há necessidade de maior proteção aos trabalhadores de aplicativos e plataformas digitais, diante da lacuna existente na doutrina nessa relação trabalhista, pois expõe o trabalhador a extensas jornadas de trabalho, salários baixos e falta de segurança e garantias sociais.

Moreira e Calvete (2020) afirmam que enquanto existir essa discussão e esse limbo legislativo, não haverá qualquer tipo de respaldo da lei para os trabalhadores para obter devida proteção, tendo em vista que formam uma nova categoria de empregados, sem representação profissional sendo levados cada vez mais para informalidade e precarização e nada tem sido feito.

No entendimento de Cunha (2021):

Faz-se necessário que ocorra a criação de uma regulamentação capaz de garantir uma proteção mínima aos trabalhadores das plataformas digitais, para que eles possam desenvolver as suas atividades de forma mais segura, de modo formal e menos precário. O primeiro passo para que isso aconteça é garantir, no mínimo, que esses trabalhadores tenham direito à informação e transparência por parte de seus superiores, a fim de que o controle algorítmico não crie um desequilíbrio tão intenso como vem acontecendo nos últimos anos e como será ampliado ainda mais, caso algo não seja feito com relação a isso em um futuro próximo (CUNHA, 2021,p. 88).

Observa-se que juridicamente essa nova relação de trabalho, com necessidade de regulamentação de proteção mínima, têm em comum sua fonte de renda vinculada às empresas e representam um desafio regulatório para a justiça do trabalho, diante de oscilação de renda, trabalho em excesso e a insegurança.

Como destaca Fontes (2021), nessa relação é eliminado o conceito de contratação por jornada de trabalho, pois o tempo disponibilizado é para aumento da renda e qualquer tempo é lucro. Se mostram como prestadores de um serviço casual, movidos pela dramática necessidade, com todas as taxas e riscos assumidos pelo próprio trabalhador.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerou-se que o desemprego estrutural se instalou de forma avassaladora na conjuntura atual, expressando-se pela precarização do trabalho presentes nas plataformas digitais para gerir a produção e o trabalho. Entre fragilidade e resistências procedentes de movimentos sociais, os trabalhadores têm se caracterizado sem registros em carteira se submetendo a excessivas jornadas de trabalhos como resultados de novas exigências das relações de trabalho, que demonstraram importância nas discussões da temática trazida à tona como forma de construir o conhecimento científico.

Ao analisar as relações de trabalho decorrentes da “uberização” que vêm sendo amplamente difundidas por meio de plataformas virtuais, em especial as de entrega de alimentos *Ifood*, o olhar voltou-se para a precarização das relações de trabalho efeito direto do desenvolvimento tecnológico.

A partir do contexto histórico foi possível destacar sobre os direitos e trabalho e sua organização numa rápida contextualização tendo a sociedade dividida em sistemas de trabalho com três modelos: o toyotismo, o taylorismo e a uberização. Esse último ainda encontrando-se em nichos específicos, porém, com grande potencial de generalizar todos os setores de atividade econômica, que de forma inovadora causou uma ruptura nas formas de produção anteriores mencionados: o fordismo e o taylorismo e vem ganhando espaço cada vez maior de uma maneira que tem suprimido direitos conquistados. Um cenário configurado por novas relações de trabalho.

Recentemente, no Brasil, com a Lei 13.467, em vigor desde 2017, nominada como reforma trabalhista alterou regras concernentes às relações de trabalho, com o discurso de simplificar as relações entre empregadores e trabalhadores e de maneira ampla, entre outras coisas, a flexibilização do trabalho no Brasil. A reforma trouxe mudanças estruturais rompendo com o binômio taylorismofordismo, predominante no século XX, revelando mudanças inovadoras, contudo, pautadas na precarização, terceirização e informalidade, como propulsoras para atendimento à lógica financeira.

Com a reforma trabalhista de 2017 foi criado e legalizado o trabalho intermitente valorizando novas formas de precarização do trabalho, sem nenhuma forma de seguro social. Essas novas relações sociais apontam as jornadas de trabalho como mais valia absoluta, a remuneração da força de trabalho abaixo do nível necessário para a

sobrevivência crescendo na mesma proporção da mais-valia relativa, como um processo de super exploração do trabalho, visto como um cenário devastador das relações sociais, oferecendo um privilégio de servidão, a uberização.

A Uberização, trouxe consigo impacto social intenso pelo fato de influenciar o trabalhador em seus direitos correlatos e o fortalecimento desse fenômeno veio com a reforma trabalhista com advento da Lei 13.467/2017. E a uberização evidenciou determinadas tendências mundiais de mercado do trabalho, ao tentar transformar o trabalhador em microempreendedor e a prestar serviços como autônomo, não como contratado, sem qualquer direito ou garantia, a partri de entregas por aplicativo, ganhando fôlego nos últimos anos, sendo responsável por um aumento explosivo de entregadores nessa nova atividade econômica, por meio de aplicativos e plataformas digitais.

Contudo, esse fenômeno de flexibilização tem demonstrado enfraquecimento das instituições em relação ao trabalho, e força no discurso de um ciclo de austeridade, com promessas de reestabelecer confiança do mercado e a retomada da economia e do emprego. Mas, apenas discurso ligado às reformas trabalhistas e previdenciárias.

Os trabalhadores de plataformas digitais expõem sua integridade física e mental em risco, com jornadas extenuantes de trabalho, em uma auto exploração voluntária, demonstrando a perpetuação da ideia de que são trabalhadores autônomos, e todo o contexto apresentado trouxe reflexões sobre a uberização, se oferece liberdade ou precarização do trabalho, pois tem tido um crescimento acelerado como uma nova relação de trabalho. A realidade é que as plataformas digitais, como a *Ifood*, transferem a responsabilidade diretamente para o trabalhador, que se torna o único responsável pelo gerenciamento do seu trabalho e o risco do empreendimento, inexistindo qualquer equilíbrio entre as partes.

Considerou-se que essas relações de trabalho contemporâneo trazem falsas evidências de empreendedorismo, pois demonstram ao trabalhador autonomia e liberdade de escolha de horários de trabalho e entregas, e acabam por capturar a reprodução capitalista, ou seja, uma visão deturpada do que caracteriza realmente essa nova relação. Tal situação foi comprovada com a entrevista realizada com entregadores da plataforma que manejam sua condição despojados de direitos.

Observou-se que políticas públicas, Direito do trabalho e os direitos humanos devem consolidar-se, pois são primordiais na sociedade atual, para que sejam

assegurados direitos mínimos aos trabalhadores, e não continuem sendo vistos como “coisas” ou mercadorias, para que dessa forma seja concretizados como essenciais, primordiais em qualquer sociedade civilizada. Ao assegurar direitos mínimos aos trabalhadores, garantindo que eles sejam tratados como seres humanos, e não como coisas ou meras peças da engrenagem produtiva, o direito do trabalho atua na concretização da própria dignidade da pessoa humana. Contudo, o que se vê, é o aprofundamento da política neoliberal, expressa numa série alterações nas relações de trabalho e nas políticas sociais que vem mantendo continuidade a cada governo.

Continuidade que vem trazendo reflexos, ao longos dos anos, de flexibilidade nas modalidades de contratação, liberalização terceirização, contratos temporários sendo ampliados, contratos, intermitentes e o estímulo à contratação cada vez maior de autônomos, aliados à redução de gastos com o trabalhador, despadronização de jornadas de trabalho, efeitos de uma contrareforma que prevalece sobre direitos consagrados, e a própria noção de justiça que evidenciam inadequação de políticas públicas voltadas ao trabalhador desprovido de direitos, que dá à legislação reguladora o aspecto de ineficiência diante de um trabalho cada vez mais precarizado.

No entanto, é interessante ver florescer iniciativas, como aconteceu na cidade de Araraquara/SP, fruto de relações entre políticas públicas e cooperativas que lutam contra a uberização, um movimento a parte do cooperativismo de plataforma no Brasil. Uma iniciativa de enfrentamento à plataformização do trabalho dominante. Consideram e reforçam não se tratar de um aplicativo solucionador de problemas. E que não se pode cair em um solucionismo tecnológico. Ao contrário, é preciso compreender o papel das plataformas enquanto meios de comunicação e produção na luta de classes.

Da mesma forma, essa iniciativa em Araraquara defende a construção de políticas públicas que coloquem no centro a soberania digital do Brasil.

7 REFERÊNCIAS

- ACOSTA, Emerson Trindade; RUPPENTHAL, Melani. **Uberização do trabalho. (2019)**. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/jornal/uberizacao-do-trabalho/>. Acesso em: 27 jul.2022.
- AMORIM, H. S.; DELGADO, G.N. **Os limites constitucionais da terceirização**. São Paulo: LTr, 2014.
- ANTUNES, R.; BRAGA, Ruy (org.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, R. **Uberização nos leva para a servidão**. União Geral dos Trabalhadores, 25 de julho de 2019. Disponível em: <http://www.ugt.org.br/index.php/post/22533-Uberizacao-nos-leva-para-a-servidao-diz-pesquisador>. Acesso em: 16 de julho de 2021.
- ANTUNES, R. **Uberização do trabalho e o proletário da era digital**. Entrevista TV PUC Rio. Disponível: <https://www.youtube.com/watch?v=e1aEgvlfz14&t=773s> Acesso em: 16 de julho de 2021.
- ANTUNES, R; DRUCK, G. **A terceirização sem limites**: a precarização do trabalho como regra. Revista O Social em Questão, Rio de Janeiro, Ano 18, n. 34, p. 19-40, jul. dez./2015. Disponível em: . Acesso em: 28. jul.2022.
- BARBOSA, Ana Clara Marques. **A tutela jurídica do trabalho em plataforma digital: uma análise dos trabalhadores do lfood**. (2022). Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/33346/1/TutelaJur%C3%ADdicaTrabalho.pdf>. Acesso em: 07 jul.2022.
- BARDIN. L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Editora Edições 70, 1977.
- BELLUZZO, L. G **O capital e suas metamorfoses**. São Paulo: Editora Unesp, 2013, 192p.
- BMWI - Bundesministerium Fur Wirtschat Und Energia. **O que é a Indústria 4.0?** [S.l.], 2020. Disponível em <https://www.plattform-i40.de/PI40/Navigation/DE/Industrie40/WasIndustrie40/was-ist-industrie-40.html>. Acesso em: 10 de set de 2021.
- BORDIEU, Pierre. **Escritos de Educação**. Petrópolis: Vozes, 1998.
- BORGNETH, Adamilton Lima; SILVA, Lara Giovanna Sousa; SOUSA, Maria Sueli Rodrigues de. A precarização das relações trabalhistas pela uberização: análise do caso Artur Neto vs. Uber. **Revista Eletrônica do Ministério Público do Estado do Piauí**. Ano 01 - Edição 02 - Jul/Dez 2021.
- BRAGA, R. **Luta de classes, reestruturação produtiva e hegemonia**. In: KATZ, Claudio Katz; COGGIOLA, Osvaldo; BRAGA, Ruy. **Novas Tecnologias**. Crítica da atual reestruturação produtiva. São Paulo: Xamã, 1995.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, promulgada em 05 de outubro de 1988.

BRASIL, **Lei Complementar nº. 128 de 19 de dezembro de 2008**. Altera a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

BRASIL, **Lei Complementar nº. 147 de 7 de agosto de 2014**. Altera a Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, e as Leis nos 5.889, de 8 de junho de 1973, 11.101, de 9 de fevereiro de 2005, 9.099, de 26 de setembro de 1995, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 8.934, de 18 de novembro de 1994, 10.406, de 10 de janeiro de 2002, e 8.666, de 21 de junho de 1993; e dá outras providências.. Disponível em < https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/30162756/do1-2014-08-08-lei-complementar-no-147-de-7-de-agosto-de-2014-30162744>. Acesso em 16 de julho de 2021

BRASIL. **Medida Provisória nº 873, de 1º de março de 2019**. Diário Oficial da União, Brasília, Seção 1, p. 1, 1º mar. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm. acesso em 21 de julho de 2021

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. 3 ed. Rio de Janeiro: LTC – Livros Técnicos e Científicos, 1987.

BRITO, Gláucia da Silva & PURIFICAÇÃO, Ivonélia da. **Educação e novas tecnologias: um re-pensar**. 2ª edição revista, atualizada e ampliada. Editora Ibipex, Curitiba-Pr. Disponível em: <https://books.google.com.br/books>. Acesso em: 03 jul.2022.

CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M. IRAMUTEQ: um software gratuito para análise de dados textuais. **Temas em psicologia**, Ribeirão Preto, v. 21, n. 2, p. 513-518, 2013.

CARDOSO, A.; PRÉTECEILLE, E. Classes Médias no Brasil: Do que se Trata? Qual seu Tamanho? Como Vem Mudando?. *Dados*, v. 60, n. 4, p. 977-1023, 2017

CARELLI, R.L. **Terceirização como intermediação de mão de obra**. São Paulo: Papyrus, 2014.

CARNEIRO, Cristina. **Motoboy tem vínculo de emprego reconhecido com prestadora de serviços do Ifood**. Comunicação Social/TRT-18. Disponível em: <https://www.trt18.jus.br/portal/motoboy-ifood/#:~:text=O%20Ju%C3%ADzo%20do%20Trabalho%20da,contrato%20de%20trabalho%20do%20entregador>. Acesso em: 28 jul.2022.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral da reforma trabalhista**. (2017). Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf. Acesso em: 28 jul.2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. [s. l.]: Método, 2018.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social: Uma crônica do salário**. Rio de Janeiro: Vozes, 2018

CASTELLS, M. **Redes de Indignação e Esperança, Movimentos sociais na era da internet**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

CASTRO, V. V. **As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber**, dissertação de mestrado – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 2020.

CATTANI, A. D., **A outra economia: os conceitos essenciais**. In: CATTANI, A. D (Org) *A outra economia acontece*. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003.

COLBARI, A. L. A retórica do empreendedorismo e a formação para o trabalho na sociedade brasileira. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, 2007.

COLOMBI, A. P. F.; LEMOS, P. R.; KREIN, J. D. **Entre negociação e mobilização: as estratégias da CUT e da FS frente à reforma trabalhista no Brasil**. Revista Brasileira de Estudos do Trabalho, v. 17, n. 2, jul-dez. 2019.
<http://doi.org/10.22478/ufpb.1676-4439.2018v17n2.44618>.

COSTA, Alexandre. **O avanço das novas tecnologias de informação e comunicação na educação**. (2015). Disponível em:
<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-avano-das-novas-tecnologias-de-informao-e-comunicao-na-educacao/>. Acesso em: 03 jul.2022..

COSTA, M. DA S. O sistema de **Relações de Trabalho no Brasil**: alguns traços históricos e sua precarização atual. (2017). Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/fHFbMMcdjMhs5bhPFnysVxh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 jul.2022.

CRESWELL, J. W. **Projetos de Pesquisa: Métodos e Técnicas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CUNHA, Luis Felipe Tazza. **A falta de amparo aos trabalhadores da era digital e a necessidade de regulamentação destas novas relações de trabalho**.(2021). Disponível em:
<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/237591/001138352.pdf?sequence=1>. Acesso em: 28 jul.2022.

DALFOVO, M.S.; LANA, R. A; SILVEIRA, A. **Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada. Blumenau, v. 2, n. 4, p. 1, 2008.

DAVIDOV, G. Subordination vs Domination: Exploring the Differences. **Hebrew University of Jerusalem Legal Research Paper**, n.17-27, 16 maio 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2969141>>. Acesso em: 20 jul. 2021.

DOWBOR, L. A era do capital improdutivo – a nova arquitetura do poder: dominação financeira, sequestro da democracia e destruição do planeta. São Paulo: **Outras Palavras & Autonomia** Literária, 2017.

DOXSEY J. R.; DE RIZ, J. **Metodologia da Pesquisa Científica**. ESAB -Escola Superior Aberta do Brasil, 2002-2003.

FAIRCLOUGH, N. A análise crítica do discurso e a mercantilização do discurso público: as universidades. IN: MAGALHÃES, C. (Org.). **Reflexões sobre a análise crítica do discurso**, p. 31-82. Belo Horizonte: Faculdade de Letras/UFMG, 2001.

FAIRCLOUGH, N., MELO. I. F. Análise crítica do discurso como método em pesquisa social científica. **Linha d'Água**, v. 25, n. 2, p. 307-329, 2012.

FARIAS, James Magno Araújo. **Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2015.

FERREIRA, Camila Pimentel de Oliveira. **O Direito Previdenciário e o Direito do Trabalho: relações, aproximações e distanciamentos**. (2018). Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/51871/o-direito-previdenciario-e-o-direito-do-trabalho-relacoes-aproximacoes-e-distanciamentos>. Acesso em: 23 jul.2022.

FIGUEIRA, Carlos. Algoritmos, subsunção do trabalho, vigilância e controle: novas estratégias de precarização do trabalho e colonização do mundo da vida. **Eptic**, [S.l], v. 21, n. 1, p. 157-172, jan. 2019. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/epitic/article/view/10921>. Acesso em: 06 jul. 2022.

FONTES, Virgínia Maria Gomes de Mattos. **Uberização e precarização do trabalho e suas consequências**.(2021). Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência – SBPC. Disponível em: <http://portal.sbpnet.org.br/noticias/uberizacao-e-precariozacao-do-trabalho-e-suas-consequencias/>. Acesso em: 29 jul.2022.

FRANCO, T., DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 2010

FOUCAULT, M. **Nascimento da biopolítica**. São Paulo: Martins Fontes, 2008. (Coleção Tópicos).

GALVÃO, A. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. Rio de Janeiro: Coedição Revan, Fapesp, 2007.

GAURIAU, Rosane. Precarização e direito do trabalho: quid novi? = Precarious working conditions and labor law: quid novi? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 85, n. 4, p. 116-137, out./dez. 201

GILL, R. Análise de Discurso. In: Bauer, M. W.; Gaskell, G. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas e Pesquisa Social**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GONÇALVES, Nicolle W. Silva. A exploração do trabalhador entregador mediado por aplicativo como uma expressão do capitalismo global e colonizador. **Gavagai-Revista Interdisciplinar de Humanidades**, v. 7, n. 2, p. 51-74, 2020.

GRAMSCI, A. **Americanismo e fordismo**. São Paulo: Hedra, 2001.

GRECO, S. M. S. S. (Coord.). **Global Entrepreneurship Monitor**
Empreendedorismo no Brasil: 2016. Curitiba: IBQP, 2017.

GROHMANN, R. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**, Ricardo Antunes (org.). São Paulo: Boitempo, 2020.

GUITARRARA, Paloma. "**Desemprego estrutural**"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/desemprego-estrutural.htm>. Acesso em 20 de setembro de 2022.

HARVEY, D. **A condição Pós-Moderna**. São Paulo: Loyola, 2006.

KREIN, J. D. & COLOMBI, A. P. F. **A reforma trabalhista em foco**: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. In: **Educ. Soc.**, Campinas, v. 40, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/X9zPP8bXjjvTHTXK4wYqszk/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 25 jul.2022.

KURLANSKY, M. 1968. **O ano que abalou o mundo**. Trad. Sônia Coutinho. Rio de Janeiro: José Olympio, 2005.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2007.

LIMA, J. C.; BRIDI, M. A. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-341, Maio/Agosto 2019.

LOCKE, J. **Ensaio acerca do entendimento humano**. Segundo tratado sobre o governo/ John Locke. 5. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1991. (Coleção Os pensadores)

LÓPEZ-RUIZ, O. **Os executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo: capital humano e empreendedorismo como valores sociais**. Azougue, 2007

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A "CLT de Temer" & Cia. Ltda**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25548-a-clt-de-temer-cia-ltda>, 2019.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Alex Geraldo Costa et.al. Empresa de delivery Ifood e suas relações de trabalho. **Revista Projetos Extensionistas** |Faculdade de Pará de Minas –FAPAM, 2021.

MAZZOTTI, Massimo. Algorithmic life. In: PRIDMORE-BROWN, Michele; CROCKETT, Julien. **The digital revolution: debating the promises and perils of the Internet, automation, and algorithmic lives in the last years of the Obama Administration**. Los Angeles: Los Angeles Review of Books: 2017, p. 34-35.

MELO, Claudineia P.F. de. SANTOS, Cleonice P. dos; ITÁLIA, Daiane Gomes. **Um estudo sobre os impactos da Reforma Trabalhista para os Trabalhadores da região de Paulínia**, 2018. Disponível em: <https://unifacp.com.br/wp-content/uploads/2019/12/TCC-Reforma-Trabalhista-G-1.pdf>. Acesso em: 07 jul.2022.

MENDES, Tatyane. **O que é a uberização do trabalho e qual o impacto dela?**. (2021). Disponível em: <https://www.napratica.org.br/o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho/>. Acesso em: 02 ago.2022.

MESZÁROS, I. **Para além do capital**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

MESZÁROS, I. **O desafio e o fardo do tempo histórico**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

MORAES, Vera Cristina. **Os avanços das novas tecnologias digitais de informação e comunicação**. Disponível em: <https://www.bonde.com.br/digital-influencers-blog/enter-x/os-avancos-das-novas-tecnologias-digitais-de-informacao-e-comunicacao--318311.html>. Acesso em: 04 jul.2022.

MOREIRA, Élio Martins Costa; CALVETE, Cássio da Silva. **A reestruturação das organizações dos trabalhadores: reforma trabalhista e indústria 4.0**. A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil / Organizadores: Cássio da Silva Calvete, Carlos Henrique Horn; Prefácio Carmen Izabel Centena Gonzales. – 1.ed. – Porto Alegre: CirKula, 2020.

NACONESKI, Celina. A Globalização e a Uberização do trabalho: reflexões sobre os trabalhadores de entregas de alimentos por aplicativos. **Revista Humanidades e Inovação** v.8, n.48.

MOROZOV, E. Big Tech: **A ascensão dos dados e a morte da política**. São Paulo: Ubu, 2018

OHNO, T. **O sistema toyota de produção: além da produção em larga escala**. Porto Alegre, Bookman, 1997.

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

OLIVEIRA, F. Passagem na neblina. In: OLIVEIRA, F.; STEDILE, J. P.; GENOINO, J. (Orgs.). **Classes sociais em mudança e a luta pelo socialismo**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002.

PEREIRA, J.C.A. A problemática da flexibilização do direito do trabalho no Brasil. **Jurisprudência Catarinense nº 70**, 2003.

PINHEIRO, Silvia Silva Martins; SOUZA, Márcia de Paula; GUIMARÃES, Caroline Claudino. Uberização: a precarização do trabalho do capitalismo contemporâneo. **Revista Serviço Social em Debate**, v. 1, n. 2, 2018.

POCHMANN, M. A terceirização e a UBERização do trabalho no Brasil. **Blog da Boitempo**, 24 de agosto de 2016. Disponível em: <
<https://blogdaboitempo.com.br/2016/08/24/a-terceirizacao-e-a-uberizacao-do-trabalho-no-brasil/>>. Acesso em: 16 de julho de 2021.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

PORTAL REDE BRASIL ATUAL. **Justiça reconhece vínculo de trabalhador com prestadora do iFood**. 05 de Março de 2022. Disponível em:
<https://www.brasildefato.com.br/2022/03/05/justica-reconhece-vinculo-de-trabalhador-com-prestadora-do-ifood>. Acesso em: 27 jul. 2022.

PORTAL ENTREGADOR *IFOOD*. **O que a gente pensa sobre novas regras em novas relações de trabalho**. (2021). Disponível em:
<https://entregador.ifood.com.br/sem-categoria/o-que-pensamos-sobre-novas-regras-nas-novas-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 27 jul.2022.

RAMPAZZO, Renato Haidamous. **Desafios Jurídicos da Economia Compartilhada no Brasil (Sharing Economy's Legal Challenges in Brazil)**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo: 2017. 106 p. Disponível em SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3161855>. Acesso em: 3

RATINAUD, P. **IRAMUTEQ**: Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires-0.7 alpha 2. Disponível em: <http://www.iramuteq.org>, 2014. Acesso em 6 nov. 2020.

REBECHI, Claudia Nociolini; BAPTISTELLA, Camilla Voigt. O trabalho mediado por plataformas digitais e assimetrias nas relações de comunicação. Espaço temático: trabalho, tecnologias da informação e comunicação e condições de vida. **Rev. katálysis** 25 (1) Jan-Apr 2022.

REVISTA HUMANIDADES & INOVAÇÃO. **Dossiê temático Inovação, Novas Tecnologias e o Futuro do Direito**, vol II. n. 48, junho de 2021.

RICHARDSON, R.J. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

RODRIGUES, T. V.; *et al.* Water use, reuse and treatment in the food industry: A theoretical study. **Ciência e Natura**, Santa Maria v. 42, p. 79, 2020.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 4. ed., rev. e aum. São Paulo: LTr, 2012.

SCHULTZ, T. W. **O valor econômico da educação**. Rio de Janeiro: Zahar editores, 1973.

SCHUMPETER, J **Teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico**. Tradução de Maria Silvia Possas. São Paulo: Nova Cultural, 1997.

SOUTO MAIOR, J. L. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos** / Valdete Souto Severo, Jorge Luiz Souto Maior; organizadores Afonso Paciléo Neto, Sarah Hakim; prefácio Lívio Enescu. – São Paulo (SP): Sensus, 2011.

SOUZA, Francisco Igor Silva Ferreira de. **A Reforma Trabalhista: impactos da Lei nº 13.467/2017 sobre o princípio da proteção**. Brasília, 2017.

STANDING, O. **O precariado : a nova classe perigosa** / Guy Standing ; tradução Cristina Antunes. -- 1. ed.; 1. reimp, - Belo Horizonte : Autêntica Editora, 2014.

STRAUSS, A.; CORBIN, J. **Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory**. 4. ed. Thousand Oaks: Sage, 2015.

STREECK, W. **Tempo Comprado: a crise adiada do capitalismo democrático**. São Paulo: Boitempo, 2018.

THELWALL, M. **Dimensions: A competitor to Scopus and the Web of Science?** Journal of Infometrics, Volume 12, Issue 2, May 2018

VASAPOLLO, L. **O Trabalho Atípico e a Precariedade**, Ed. Expressão Popular, São Paulo, 2005.

THOMPSON, JB. **Ideologia e cultura moderna: teoria social eritka na era dos meios de comunica,ao de massa** | John B. Thompson. 9. ed.- Petrópolis, RJ : Vozes, 2011.

TOCANTINS, Leonardo Tchelzoff. **A facilitação do dumping social no direito do trabalho mediante a reforma trabalhista**. (2018). Disponível em: <http://repositorio.cesupa.br:8080/jspui/bitstream/prefix/94/1/Leonardo%20Tchelzoff%20Tocantins.pdf>. Acesso em: 24 jul.2022.

UGINO, Camila Kimie; MARQUES, Rosa Maria. As reformas previdenciárias brasileiras sob a pressão neoliberal. Disponível em: **Textos & Contextos** (Porto Alegre), v. 11, n. 1, p. 24 - 39, jan./jul. 2012.

VAN DIJK, T. A. Discurso, organizações e sociedade: entrevista com Teun A. Van Dijk. **Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 3, n. 7, p. 703-732, 2016.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/35179>. Acesso em: 08 jul.2022.

WEBER, M. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. Trad. De José Marcos Mariani de Macedo. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

ZORGETTO-PINHEIRO, V. A.; VASCONCELOS, A. M.; SANAIOTTE, R. Experimental Models in Rheumatoid Arthritis: A Systematic Review using the IRAMUTEQ software. **International Journal for Innovation Education and Research**, [S. l.], v. 8, n. 1, p. 119-134, jan. 2020.

APÊNDICE

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Cidade Universitária – Av. Costa e Silva, Pioneiros, Campo Grande, MS

Questionário

Nome Completo: _____

Idade: _____ Estado Civil _____ Sexo _____

Escolaridade: _____

1) Há quanto tempo trabalha como entregador? _____

2) Existe algum contrato assinado para exercer essa atividade? Que tipo? _____

3) Trabalha para algum aplicativo ou diretamente para a empresa?

4) Quais as exigências para exercer o cargo? _____

5) Como é o processo de seleção para ser entregador?

6) É realizado algum tipo treinamento por parte da empresa? Qual? _____

6) Quantas horas trabalha por dia/semana? _____

7) Faz algum intervalo para descanso e refeições? _____

8) Trabalha aos finais de semana? _____

9) Qual a renda mensal recebida como entregador? _____

10) É a única fonte de renda? Se não, quais outras fontes possui? _____

11) Quando precisa de ajuda/assistência, a empresa fornece? Qual? _____

12) Existe algum tipo de bonificação? _____

13) Existe algum tipo de infração/penalidade por parte da empresa? _____

ANEXO I

TERMOS E CONDIÇÕES DE USO

IFOOD PARA ENTREGADORES

Data da versão: 17 de Março de 2020

Estes Termos e Condições de Uso ("**Termos**") regulam o acesso e a utilização da plataforma tecnológica iFood para Entregadores ("**Aplicativo**" ou "**Plataforma**") de **IFOOD.COM AGÊNCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A.**, com sede na Avenida dos Autonomistas, 1496, Vila Yara, Osasco/SP, CEP 06020-902, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 14.380.200/0001-21 ("**iFood**"), disponibilizada por meio de aplicações de internet aos Entregadores interessados no compartilhamento da atividade de entrega ("**Entregador**" ou "**Entregadores**"), de forma independente, através da referida plataforma do iFood. Nestes Termos, o iFood e o Entregador, quando em conjunto, serão denominados "**Partes**" e, individualmente, "**Parte**".

CLÁUSULA PRIMEIRA – SOBRE OS TERMOS E CONDIÇÕES DE USO

1.1. Toda e qualquer relação entre o iFood e o Entregador é regulada pelos presentes Termos, sendo a sua adesão voluntária indispensável para a utilização da Plataforma e a integração ao compartilhamento da atividade de entrega. Ao se cadastrar voluntariamente, e ao utilizar a Plataforma, o Entregador declara ter lido, entendido e aceitado os Termos. Estes Termos estão publicamente disponíveis para consulta a qualquer momento no website: <https://midi.as/iFoodtermosdeuso>. Dada a sua publicidade, não será admitido o seu desconhecimento por parte do Entregador.

1.2. Poderão ser aplicados Termos Adicionais para condições relacionadas à atividade do Entregador ou para a utilização da plataforma iFood para Entregadores ("**Termos Adicionais**"). Nestas hipóteses, os Termos Adicionais serão considerados complementares como parte integrante destes Termos para todos os efeitos. Nos casos em que houver conflito entre o disposto nos Termos, deverão prevalecer os Termos Adicionais apenas naquilo que forem conflitantes com os Termos anteriores.

1.3. O iFood se reserva ao direito de realizar quaisquer alterações a qualquer momento nestes Termos e/ou nos Termos Adicionais, sem a necessidade de aviso prévio, bastando atualizá-lo e disponibilizá-lo em sua última versão para consulta dos Entregadores a qualquer momento no website: <https://midi.as/iFoodtermosdeuso>. É de responsabilidade do Entregador verificar periodicamente os Termos e eventuais Termos Adicionais, na íntegra. Em caso de discordância por parte do Entregador em relação aos Termos ou eventuais Termos Adicionais, deverá cessar imediatamente a utilização da Plataforma, desinstalá-la do seu smartphone e solicitar o descadastramento da sua conta, uma vez que a utilização

da Plataforma implica no consentimento voluntário e vinculação dos Termos na sua versão atual.

1.4. Os presentes Termos vigorarão por prazo indeterminado.

CLÁUSULA SEGUNDA – A PLATAFORMA

2.1. O iFood para Entregadores é uma Plataforma online hospedada sob o domínio iFood.com, e de propriedade do iFood, por meio da qual é disponibilizado um ambiente virtual no qual os Entregadores, interessados em voluntariamente se cadastrar na plataforma, podem compartilhar a atividade de entrega de produtos através de distintos modais (por exemplo, mas não se limitando a: bicicleta, motocicleta, patinete, a pé etc.).

2.2. O iFood é uma empresa de tecnologia que atua como agente/intermediário entre restaurantes, bares, padarias, supermercados e demais estabelecimentos comerciais parceiros ("**Estabelecimentos Parceiros**") e seus respectivos consumidores finais ("**Clientes Finais**"), ambos também cadastrados em sua plataforma, a qual permite que os Estabelecimentos Parceiros vendam os seus produtos aos Clientes Finais. Na qualidade de agente/intermediário, o iFood oferece planos e condições distintas aos Estabelecimentos Parceiros, no tocante a: formas de cobrança ao Cliente Final, repasse dos valores das vendas realizadas por meio da plataforma do iFood e planos de contratação (a exemplo de, mas não se limitando a: "marketplace", "full service", "híbrido", etc) – a depender das peculiaridades de cada contratação entre o Estabelecimento Parceiro e o iFood. O iFood poderá contratar outras empresas para viabilizar as condições firmadas com o Estabelecimento Parceiro, a exemplo de, mas não se limitando a: empresas de meios de pagamento, serviços de publicidade, serviços de comunicação, empresas com plena capacitação nas atividades de entrega ("**Operadores Logísticos**"), dentre outros. Tais contratações, pelo iFood, tem o único e exclusivo intuito de viabilizar e operacionalizar a sua atividade preponderante – qual seja – o agenciamento e intermediação entre Estabelecimentos Parceiros e Clientes Finais.

2.2.1. Os Entregadores voluntariamente cadastrados na Plataforma e os Operadores Logísticos atuam de forma independente nas atividades de Entrega, como parte da operacionalização da atividade de agenciamento e intermediação do iFood para com os Estabelecimentos Parceiros e Clientes Finais nos planos "full service" ou "híbrido" (ou planos que venham a substituí-los ou alterá-los) – nos quais o Estabelecimento Parceiro não detém logística própria, seja permanente ou temporariamente. Para constante

2.2.1.1. Os Entregadores que executarem atividades de entrega para Operadores Logísticos e utilizarem a Plataforma declararão expressamente, por meio do aceite a estes Termos, que concordam e reconhecem que o iFood firma contratos específicos de Parceria Comercial com cada um dos Operadores Logísticos, sendo certo que estes Termos se aplicam aos Entregadores em questão somente naquilo em que não forem conflitantes com

referidos contratos e/ou com os acordos firmados entre os Operadores Logísticos e os seus respectivos Entregadores, incluindo, mas não se limitando à forma de remuneração pactuada diretamente entre os Operadores Logísticos e tais Entregadores.

2.2.2. O iFood poderá, a seu exclusivo critério, cobrar dos Clientes Finais um valor de taxa de intermediação (que poderá ser denominada de "taxa de entrega", "taxa de serviço" ou outra) nos casos em que atua como contratante intermediário dos Estabelecimentos Parceiros que contratarem os planos "full service" ou "híbrido" (ou outros planos que venham a substituí-los ou alterá-los). Os Entregadores reconhecem e concordam que os valores devidos pelas entregas serão definidos de acordo com a Cláusula 7.1, abaixo, e não guardam qualquer relação com as taxas eventualmente pagas pelos Clientes Finais ou pelos Estabelecimentos Parceiros.

2.2.3. OS ENTREGADORES RECONHECEM E CONCORDAM QUE O IFOOD NÃO É UMA EMPRESA ESPECIALIZADA EM TRANSPORTE OU OPERAÇÃO LOGÍSTICA, CABENDO AO IFOOD TÃO SOMENTE DISPONIBILIZAR UMA PLATAFORMA TECNOLÓGICA QUE POSSIBILITA A COLABORAÇÃO ENTRE OS QUE DESEMPENHAM ATIVIDADES RELACIONADAS - ASSIM, A ATIVIDADE DE ENTREGA, BEM COMO QUAISQUER PERDAS, PREJUÍZOS E/OU DANOS DECORRENTES OU RELATIVAS A TAL ATIVIDADE, SÃO DE RESPONSABILIDADE EXCLUSIVA DOS ENTREGADORES.

2.3. O Entregador atesta que possui todas as autorizações e documentações necessárias, de acordo com a legislação aplicável, inclusive a legislação de trânsito, para atuar nas atividades de entrega e que tem ciência e assume todos os riscos envolvidos na execução das suas atividades, possuindo pleno conhecimento de todos os cuidados necessários e razoavelmente esperados para que a atividade seja desenvolvida com a máxima qualidade e segurança.

2.4. O Entregador reconhece e concorda que o iFood: (i) não realiza processo seletivo; (ii) não promove treinamentos referente à execução das atividades de entrega; (iii) não exige disponibilidade e, tampouco, periodicidade do Entregador para a execução das atividades de entrega, sendo que o Entregador tem autonomia e independência para realizar entregas se e quando desejar; e (iv) não fiscaliza as suas atividades, seja pela própria Plataforma ou por qualquer outro meio.

2.4.1. Na qualidade de detentor da Plataforma, o iFood poderá: (i) permitir que Clientes Finais e Estabelecimentos Parceiros manifestem sua opinião quanto à qualidade da Entrega; (ii) analisar as reclamações realizadas pelos Estabelecimentos Parceiros e Clientes Finais cadastrados na Plataforma; e (iii) estabelecer critérios mínimos acerca da qualidade na execução da atividade de entrega para cumprir as obrigações firmadas entre o iFood e os Estabelecimentos Parceiros ou entre o iFood e os Clientes Finais.

2.5. Para a utilização da Plataforma, são condições técnicas indispensáveis: (a) possuir smartphone com acesso à internet ou pacote de dados ativo; e (b) fazer o download do aplicativo "iFood para Entregadores" disponível na Play Store. Caso tais requisitos técnicos

não sejam atendidos, o Entregador não conseguirá utilizar a Plataforma para operacionalizar as entregas.

2.6. Observado o disposto na Cláusula 2.6.1, abaixo, por meio do uso de tecnologias desenvolvidas pelo iFood e/ou por terceiros por ele contratados, incluindo, mas não se limitando a isto, ferramentas de geolocalização – GPS e algoritmos desenvolvidos para esse fim, a Plataforma automaticamente localiza os Entregadores que estejam mais próximos dos pontos iniciais de coleta nos Estabelecimentos Parceiros e envia o pedido de entrega contendo, no mínimo, as seguintes informações: (i) ponto(s) de coleta e de entrega; (ii) distância a ser percorrida entre o(s) ponto(s) de coleta e o(s) ponto(s) de entrega; (iii) valor total que o Entregador receberá pela referida atividade. **DE POSSE DE TODAS AS INFORMAÇÕES REFERENTES À ENTREGA, CABERÁ ÚNICA E EXCLUSIVAMENTE AO ENTREGADOR RECUSAR, ACEITAR OU IGNORAR O REFERIDO PEDIDO.**

2.6.1. O Entregador reconhece e concorda que somente receberá os pedidos mencionados na Cláusula 2.6 caso esteja online e disponível para a realização de entregas dos produtos dos Estabelecimentos Parceiros adquiridos pelos Clientes Finais.

2.7. OS ENTREGADORES RECONHECEM QUE SÃO INDEPENDENTES E NÃO EXCLUSIVOS, ATUANDO POR CONTA PRÓPRIA E QUE SE UTILIZAM DOS PRÓPRIOS RECURSOS PARA A EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES DE ENTREGA, NÃO HAVENDO, PORTANTO, QUALQUER SUBORDINAÇÃO ENTRE O IFOOD E OS ENTREGADORES, SENDO ESTES LIVRES PARA, DE ACORDO COM A SUA CONVENIÊNCIA, ACEITAR OU RECUSAR, A QUALQUER MOMENTO, A EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES DE ENTREGA POR MEIO DA UTILIZAÇÃO DA PLATAFORMA. Os Entregadores, desde já, reconhecem que a relação jurídica estabelecida por estes Termos não cria vínculo empregatício, societário, de associação, mandato, franquia, ou de qualquer outra natureza entre o iFood e os Entregadores.

2.8. Os Entregadores aceitam que o iFood disponibilize aos Clientes Finais e aos Estabelecimentos Parceiros a possibilidade de avaliação das entregas realizadas. O Entregador ainda reconhece que o iFood não tem ingerência, controle ou responsabilidade sobre as avaliações realizadas por terceiros, sendo os Clientes Finais ou Estabelecimentos Parceiros os únicos e exclusivos responsáveis pelo seu conteúdo.

CLÁUSULA TERCEIRA – CADASTRO DOS ENTREGADORES

3.1. Para a utilização da Plataforma é necessária a criação de um perfil de usuário. Para tal, o Entregador deverá informar e/ou disponibilizar: (i) dados pessoais (nome, CPF, e-mail e telefone celular); (ii) dados bancários de uma conta corrente ou conta poupança de sua titularidade (verificar bancos aceitos em: <https://midi.as/cadastropassoapasso>) (iii) uma foto de rosto ("selfie") tirada instantaneamente no momento do seu cadastro por meio do seu smartphone, que esteja visível e com boa nitidez e (iv) uma foto do(s) documento(s) pertinente(s), como, Carteira Nacional de Habilitação – CNH ou RG, a depender da categoria adequada para o modal escolhido pelo Entregador. Por fim, o Entregador deverá criar uma senha, a qual é de uso pessoal e intransferível, para acessar a Plataforma por meio do login com seu endereço de e-mail ou número de telefone.

3.1.1. No momento da criação do perfil, ainda, o Entregador deverá selecionar: (i) qual o modal que deseja utilizar para realizar as entregas pela Plataforma – devendo conferir os modais disponíveis e a referida documentação exigida em:

<https://midi.as/fooddadosbancarios>; e ainda, o tipo de cadastro que deseja utilizar na Plataforma: (i) entregador nuvem; (ii) entregador de Operador Logístico; (iii) entregador vinculado a um Estabelecimento Parceiro; (iv) híbrido: entregador nuvem e/ou vinculado a um Estabelecimento Parceiro – os tipos de cadastro e as diferenças de cada um deles em relação à utilização da Plataforma podem ser consultadas em: <https://entregador.ifood.com.br/>.

3.1.1.1. Para os Entregadores vinculados a Operadores Logísticos, o referido cadastro poderá ser feito diretamente pelo Operador Logístico, sendo que para estes Entregadores, não será possível informar os dados referentes a conta bancária, pelos motivos dispostos na Cláusula 7.3.2. mais abaixo.

3.1.2. É de única e exclusiva responsabilidade do Entregador e/ou do Operador Logístico a veracidade e regularidade dos documentos e informações apresentados, não sendo o iFood, em qualquer hipótese, responsável, direta ou indiretamente, por qualquer ato do Entregador, incluindo ilícito praticado com relação a eventual fraude ou falsidade ideológica.

3.2. Após a criação do perfil pessoal, todos os dados serão checados e validados pelo iFood. Caso seja identificada qualquer informação inexata, o iFood poderá, a seu exclusivo critério, solicitar a retificação ou complementação das informações necessárias ou, ainda, rejeitar o cadastro do Entregador, por motivos de segurança.

3.2.1. O iFood poderá ainda, revalidar periodicamente os documentos e informações constantes do cadastro. Nestes casos, se for constatada qualquer inconsistência, o iFood poderá, a seu exclusivo critério, solicitar a retificação ou complementação das informações e/ou documentos necessários ou, ainda, suspender temporariamente ou definitivamente o cadastro do Entregador, por motivos de segurança.

3.3. Após checagem dos dados e documentos informados pelo Entregador, o iFood poderá realizar depósito de valor simbólico na conta informada pelo Entregador para validação da conta bancária informada.

3.4. O Entregador deverá manter todos os seus dados sempre atualizados, sob pena de impossibilidade: de acesso, da utilização da Plataforma ou ainda do recebimento dos valores devidos pelas entregas executadas, não sendo o iFood responsável, portanto, por qualquer erro/ausência de pagamento ocasionados por inconsistência nos dados cadastrais e/ou bancários.

3.5. O Perfil é de uso exclusivo do Entregador e o login e senha por ele criados são pessoais e intransferíveis, comprometendo-se ainda a não informar para terceiros, sendo a sua guarda de responsabilidade única e exclusiva. A utilização do perfil do Entregador por terceiros poderá implicar em desativação imediata e definitiva da sua conta.

3.5.1. O Entregador compromete-se, ainda, a informar imediatamente ao iFood qualquer suspeita de utilização, invasão ou acesso indevidos no seu perfil, sob pena de ter sua conta suspensa ou desativada em razão de qualquer atividade suspeita detectada pelo iFood.

3.6. O iFood se reserva ao direito de, a qualquer momento, desativar ou suspender temporariamente a conta do Entregador caso haja qualquer suspeita de irregularidade de quaisquer dados ou de atividade de uso da referida conta, pela segurança do próprio Entregador, do iFood e todos os demais usuários da Plataforma, bastando para tanto informar ao Entregador: (i) detecção de suspeita; (ii) providências adotadas temporariamente pelo iFood para análise e verificação e (iii) providências definitivas adotadas pelo iFood.

CLÁUSULA QUARTA – OBRIGAÇÕES E RESPONSABILIDADES

4.1. Sem prejuízo de outras obrigações estipuladas nestes Termos, o Entregador obriga-se a:

- i. empenhar seus melhores esforços na execução das entregas, atualizando o seu status por meio da Plataforma para acompanhamento da referida atividade em tempo real pelos Clientes Finais;
- ii. responder por qualquer dano causado aos produtos dos Estabelecimentos Parceiros que forem por ele entregues aos Clientes Finais, exonerando o iFood de toda e qualquer responsabilidade neste sentido e se comprometendo a ressarcir o Cliente Final, o Estabelecimento Parceiro e/ou o iFood de todos os danos e/ou prejuízos que este(s) venham a sofrer em decorrência de ação e/ou omissão do Entregador;
- iii. após aceitar voluntariamente a atividade por meio da Plataforma, não repassar a Entrega recebida a quaisquer terceiros, devendo comunicar o iFood visando a redistribuição da atividade ou contato com o Cliente Final;
- iv. responder pelo uso incorreto e/ou indevido da Plataforma;
- v. não copiar, reproduzir, distribuir, duplicar, compilar, criar obra derivada, alterar, combinar, modificar, adaptar, traduzir, ampliar, mesclar, decodificar, recriar ou realizar a engenharia reversa de qualquer componente da Plataforma;
- vi. indenizar o iFood, suas filiais, coligadas, controladoras, controladas, diretores, administradores, colaboradores, representantes e empregados por quaisquer danos, prejuízos, responsabilização, reclamações, processos, perdas, demandas ou despesas, incluindo, mas não se limitando a isso, honorários advocatícios, custas judiciais e ônus de sucumbência decorrentes da utilização indevida da Plataforma;
- vii. dispor dos ativos, equipamentos técnicos e operacionais necessários para a realização das Atividades de Entrega, de acordo com a legislação aplicável, tais como, mas não se limitando a isso, veículo, jaqueta, luva, capacete, mochila e/ou baú, arcando com todas as despesas, custos, taxas, tributos e contribuições referentes a estes equipamentos;
- viii. cumprir todas as leis, regulamentos e normas em âmbito federal, estadual e municipal na execução das Atividades de Entrega;
- ix. assumir a responsabilidade por todas as multas, penalidades e processos administrativos ou judiciais decorrentes ou referentes às entregas realizadas; e
- x. em nenhuma hipótese, solicitar ou aceitar pedidos de entrega que envolvam o transporte de cartas, cartões-postais e correspondências agrupadas (nos termos da Lei nº 6.538/78); de produtos ilícitos; pessoas e animais; armas de fogo ou munições; materiais inflamáveis, tóxicos e/ou radioativos; drogas e entorpecentes; explosivos; joias de alto valor; elevadas quantias em dinheiro; e de quaisquer outros materiais cujo transporte seja proibido por lei.

ANEXO II

