

**Universidade Federal de Pernambuco
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Ciências Administrativas
Programa de Pós-Graduação em Administração – PROPAD**

Mykaelly Moura Menezes

**Precarização do Trabalho do Entregador por Aplicativo
e a Reforma Trabalhista Brasileira (2017): Associações
Apontadas pela Mídia.**

Recife-PE, 2021

Mykaelly Moura Menezes

**Precarização do Trabalho do Entregador por
Aplicativo e a Reforma Trabalhista Brasileira
(2017): Associações Apontadas pela Mídia.**

Orientador (a): Dra. Débora Coutinho Paschoal Dourado

Dissertação apresentada como
requisito complementar para defesa de
mestrado em Administração, área de
concentração em Gestão
Organizacional, do Programa de Pós-
Graduação em Administração da
Universidade Federal de Pernambuco

Recife-PE, 2021

MYKAELLY MOURA MENEZES

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DO
ENTREGADOR POR APLICATIVO E A
REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA (2017):
Associações Apontadas pela Mídia.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de mestre em Administração.

Aprovado em: 31 / 05 / 2021 .

BANCA EXAMINADORA

Prof^o. Dra Débora Coutinho Paschoal Dourado (Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^o. Dr. José Ricardo Costa de Mendonça (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^o. Dra. Myrna Suely Silva Lorêto (Examinador Externo)
Universidade Federal de Pernambuco

Catálogo na Fonte
Bibliotecária Maria Betânia de Santana da Silva, CRB4-1747

M543p Menezes, Mykaelly Moura
Precarização do trabalho do entregador por aplicativo e a reforma trabalhista brasileira (2017): associações apontadas pela mídia / Mykaelly Moura Menezes. – 2021.
110 folhas: il. 30 cm.

Orientadora: Profª. Dra Débora Coutinho Paschoal Dourado.
Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Pernambuco, CCSA, 2021.
Inclui referências.

1. Empresas prestadoras de serviços. 2. Trabalhadores autônomos.
3. Aplicativos móveis – Prestação de serviços. 4. Reforma trabalhista.
5. Relações trabalhistas. I. Dourado, Débora Paschoal Coutinho (Orientadora). II. Título.

658.315 CDD (22. ed.) UFPE (CSA 2021 – 107)

RESUMO

O fenômeno da precarização do trabalho vem sendo materializado através da proliferação das novas modalidades de contrato e do declínio da oferta de empregos permanentes, consequência resultante da flexibilização do mercado de trabalho. Recentemente, essas flexibilizações foram intensificadas por um fator determinante, a reforma trabalhista. As alterações da reforma permitiram legalizar, institucionalizar e expandir trabalhos cada vez mais flexíveis e precários que dificultam o acesso, por parte dos trabalhadores, aos direitos trabalhistas. Dentre essas novas modalidades, o trabalho do entregador por aplicativo, está sendo recentemente visualizado de forma bem intensa pelas péssimas condições de trabalho. A partir disso, este estudo se propôs a interpretar de que forma a reforma trabalhista brasileira se relaciona com a precarização do trabalho, notadamente do entregador por aplicativo. Para análise dos dados, que inclui a lei 13.467/17 e as notícias de sites, o procedimento utilizado foi a análise de conteúdo, concluindo que, mesmo sendo considerados como autônomos e não tendo acesso a direitos trabalhistas, os entregadores foram atingidos por tal mudança, pois a reforma abriu ainda mais a possibilidade para que empregadores deixem de se responsabilizar por direitos trabalhistas, através de mudanças como a ampliação da terceirização e o trabalho intermitente. As empresas de aplicativo negam qualquer vínculo empregatício com o entregador, mesmo exigindo que o mesmo trabalhe como empregado formal. Pode-se perceber que a mídia brasileira está dando visibilidade e voz aos entregadores por aplicativo, que percebem, expressando um pouco da sua realidade de trabalho que estão sendo explorados, que estão trabalhando sem direitos.

Palavras-Chave: Precarização do trabalho. Flexibilização do trabalho. Reforma trabalhista. Entregadores por aplicativo. Terceirização. Empresas de aplicativo.

ABSTRACT

The phenomenon of precarious work has been materialized through the proliferation of new types of contracts and the decline in the supply of permanent jobs, a consequence of the flexibility of the labor market. Recently, these flexibilities have been intensified by a determining factor, labor reform. The changes in the reform made it possible to legalize, institutionalize and expand increasingly flexible and precarious jobs and hinder workers' access to labor rights. Among these new modalities, the work of the delivery man by application, has recently been viewed in a very intense way by the terrible working conditions. From this, this study set out to interpret how the Brazilian labor reform is related to the precariousness of work, notably the delivery person by application. For data analysis, which includes law 13.467 / 17 and news from websites, the procedure used was content analysis, concluding that, even though they were considered autonomous and did not have access to labor rights, delivery personnel were affected by this change, as the reform opened up even more the possibility for employers to stop taking responsibility for labor rights, through changes such as the expansion of outsourcing and intermittent work. Application companies deny any employment relationship with the delivery person, even though they require that the delivery person work as the formal employee. It can be seen that the Brazilian media is giving visibility and voice to delivery people by application, who perceive, expressing a little of their work reality that they are being exploited, who are working without rights.

Keywords: Precarious work. Flexible work. Labor reform. Deliverers by application. Outsourcing. Application companies.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 (4) – Critérios de inclusão e exclusão de coleta de dados	42
Quadro 2 (4) – Categorização dos Resultados	46
Quadro 3 (4) – Estrutura metodológica da pesquisa	47
Quadro 4 (5) - Principais mudanças na reforma trabalhista	66

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

CNPJ - Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica

EPI - Equipamento de proteção individual

FGTS - Fundo de Garantia de Tempo de Serviço

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

MEI - Micro Empreendedor Individual

OL - Operador Logístico

PJ – Pessoa Jurídica

REMIR - Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

TIC - Tecnologias de Comunicação e Informação

SUMÁRIO

1 Introdução.....	09
2 Objetivos da Pesquisa.....	177
2.1 Objetivo Geral:	177
2.2 Objetivos Específicos:	177
3 Justificativa.....	188
4 Revisão da literatura	20
4.1 Flexibilização e Precarização do trabalho	20
4.2 Reforma Trabalhista e Precarização do trabalho	26
4.3 Trabalho nas Plataformas Digitais	34
4.3.1 Entregadores por aplicativo.....	38
5 Procedimentos Metodológicos	41
5.1 Operacionalização da Análise de Conteúdo	44
6 Análise de dados.....	49
6.1 Reforma trabalhista brasileira e precarização para o trabalhador.....	49
6.2 Precarização do trabalho e entregador por aplicativo: aspectos revelados pela mídia ...	66
6.3 Mediação da precarização do entregador por aplicativo.....	77
7 Considerações Finais	89
REFERÊNCIAS.....	94
Apendice A	105
Apendice B	107

1 Introdução

As mudanças globais vivenciadas atualmente caracterizam um novo paradigma nas relações trabalhistas, onde vemos o fenômeno da precarização do trabalho ser materializado de formas específicas. Essas transformações têm se manifestado através da proliferação das novas modalidades de contrato e do declínio da oferta de empregos permanentes, consequências da flexibilização do mercado de trabalho.

A precarização do trabalho apresenta-se como processo no qual seus mecanismos de imposição estão atrelados às necessidades permanentes de valorização de capital e auto-reprodução do sistema (ANTUNES; PRAUN, 2015). Dela resulta a degradação das condições de trabalho (BOURDIEU, 1998; MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2008) à qual estão sujeitos milhares de trabalhadores. Esse fenômeno caracteriza-se como novo tipo de dominação, numa perspectiva que objetiva obrigar trabalhadores à submissão, à aceitação da exploração (BOURDIEU, 1998).

É nesse contexto que a precarização do trabalho está diretamente associada à flexibilização das relações trabalhistas. Para Antunes e Praun (2015), a flexibilização, no contexto das relações de trabalho, refere-se a fatores relacionados à diminuição extrema das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada, à desestruturação da legislação trabalhista e às diferentes formas de contratação da força de trabalho.

De acordo com Bourdieu (1998), as consequências resultantes das formas de precarização são a condição para uma exploração cada vez mais "bem-sucedida". Isso contribui para a expansão do contingente de trabalhadores destituídos de seus direitos e

sujeitos a condições de trabalho instáveis (ARAÚJO; MORAIS, 2017), ou que, desamparados pela perspectiva do desemprego (ANTUNES, 2018), tornam-se vulneráveis às oportunidades escassas que o mercado oferece.

As decorrências desse fenômeno precisam ser mais detalhadas. Para Bourdieu (1998), esse fenômeno afeta profundamente os trabalhadores contribuindo para que o trabalhador perceba que não é mais insubstituível e que o seu trabalho agora é visto como um privilégio frágil e ameaçado, algo raro e desejável a qualquer preço, caracterizando assim, um futuro de incertezas. Assim é feita a cisão entre os trabalhadores que conseguem vagas nesse mercado de trabalho e os que não tiveram essa mesma “sorte”. O principal efeito sobre os que não são “privilegiados” é a corrosão dos seus direitos sociais e a erosão de suas conquistas históricas, resultado da lógica capitalista (ANTUNES, 2018).

Diante disso, a precarização vem sendo cada vez mais representada através da ampliação de trabalhos submetidos a contratos temporários, sem estabilidade, sem registro em carteira, em que o trabalhador está sujeito a trabalhar dentro e fora do ambiente de trabalho, em atividades mais instáveis ou temporárias (DRUCK; ANTUNES, 2013; ANTUNES, 2018).

A partir da década de 1990, o crescimento econômico ocasionado pela globalização refletiu no mundo do trabalho gerando o agravamento do processo de flexibilização das relações trabalhistas (DRUCK; ANTUNES, 2013). No Brasil, de acordo com Franco e Druck (2009) citados por Druck (2011), é possível visualizar a precarização do trabalho de vários tipos, que envolvem: a vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais, a intensificação do trabalho e terceirização, a insegurança e saúde no trabalho, a perda das identidades individual e coletiva, a fragilização da organização dos trabalhadores e a condenação e o descarte do Direito do Trabalho.

Em 2003 houve outras iniciativas de flexibilização relacionadas a propostas de mudanças na CLT, porém, não obtiveram êxito devido à resistência social. Apesar das propostas não terem sido concretizadas, a ideia flexibilização ainda avançava na perspectiva de reorganização da produção do trabalho do sistema capitalista (KREIN; BIAVASCHI, 2015).

Recentemente, essas flexibilizações foram intensificadas por um fator determinante, a reforma trabalhista (CAMPOS, 2017). No dia 13 de julho de 2017, o governo de Michel Temer sancionou a Lei 13.467/2017 possibilitando a mais significativa mudança na legislação do trabalho brasileira (LIMA; BRIDI, 2019; TEIXEIRA; NASCIMENTO; LEMOS, 2019). Essas mudanças permitem legalizar, institucionalizar e expandir trabalhos cada vez mais flexíveis e precários e dificultam o acesso, por parte dos trabalhadores, aos direitos trabalhistas (CAMPOS, 2017; LIMA; BRIDI, 2019; COUTINHO, 2018).

Os direitos trabalhistas são assegurados pelo direito do trabalho que tem a função de amenizar os efeitos da exploração da força de trabalho do sistema capitalista, ou seja, regulamentar a relação de desigualdade predominante que existe entre empregador e empregados (BERNARDES, 2019; CASSAR, 2017; MARTINS 2015). No entanto, esse processo de flexibilização e de desregulamentação dos direitos trabalhistas possibilita a redução da intervenção do Estado na relação entre o capital e o trabalho.

Nessas condições, de desestruturação dos direitos trabalhistas, os trabalhadores acabam sendo os mais prejudicados, como parte mais vulnerável desta relação. Em geral, são atingidos pelos resultados da flexibilização, que de acordo com Druck (2011) englobam: fragmentação; segmentação; fragilização dos coletivos; informalização do trabalho e a ideia da perda de direitos e da degradação das condições de trabalho.

O processo de fragmentação refere-se à separação entre dois grandes grupos de trabalhadores: os empregados estáveis do grande capital e os trabalhadores excluídos do emprego formal sujeitos ao trabalho desprotegido (MOTA; AMARAL, 1998). A partir daí o mercado de trabalho torna-se mais segmentado, com uma pequena parte de trabalhadores ocupando atividades socialmente reconhecidas e a maior parcela deles trabalhando em atividades que exigem pouca qualificação e oferecem baixos salários, favorecendo o capital, restando para a maioria, o trabalho precário (KREIN; OLIVEIRA, 2019). Por sua vez, essa fragmentação gera a segmentação da classe e, conseqüentemente, um fracionamento das grandes lutas por seus direitos, implicando na fragilização.

No que diz respeito à fragilização do coletivo, a intensificação do trabalho configura-se como um aspecto importante para se compreender esse dismantelamento dos coletivos de trabalho (SILVA; BENDASSOLLI, 2019). De acordo com Teixeira, Nascimento e Lemos (2019) e Carvalho e Pinheiro (2018), a extinção da contribuição sindical obrigatória poderá reduzir e enfraquecer as possibilidades de associação dos trabalhadores, reforçando a desigualdade entre trabalho e capital em eventuais negociações coletivas. Carvalho e Pinheiro (2018) ressaltam ainda que essa situação promove um retrocesso das relações de trabalho brasileiras em que as conseqüências danosas recaem sobre os trabalhadores.

No caso da informalização/informalidade, esta apresenta-se como formas de trabalho desprovidas de direitos (DRUCK; ANTUNES, 2013), caracterizando-se pela ampliação e intensificação dos ritmos de trabalho, com novas formas de gerar trabalho excedente, deixando o trabalhador em desamparo (ANTUNES, 2013), e devido a isso, caracteriza-se como um modo de trabalho também precário (DRUCK; ANTUNES, 2013). O trabalho precário também se apresenta na terceirização.

A terceirização torna-se responsável pelo processo de corrosão dos direitos do trabalho na medida em que ofusca o padrão da relação trabalhista, favorecendo uma imprecisão de responsabilidade contratual. Além disso, os salários reduzidos e uma maior jornada de trabalho proporcionados pela desregulamentação da legislação trabalhista para os terceirizados (ANTUNES, 2018; MARCHIONI; BORBA; MESQUITA, 2018), o fenômeno também colabora com novas formas de produção da mais valia, caracterizando-se como um mecanismo indispensável para intensificar a exploração capitalista (ANTUNES, 2018).

Segundo Druck e Antunes (2013), a terceirização é um meio estratégico fundamental do sistema capitalista para garantir seu funcionamento, através da sua forma de compra e de venda da força de trabalho, tendo em vista que, as relações de trabalho são disfarçadas, sendo dependentes de contratos flexíveis estabelecidos de acordo com a prioridade de produção das empresas e as diversas mudanças de mercado.

A terceirização é defendida pela classe empresarial como sendo um fenômeno decorrente da globalização e da modernização, no entanto, esse discurso nada mais é do que uma forma de disfarçar a realidade que as consequências de tal fenômeno estão causando aos trabalhadores (ANTUNES; PRAUN, 2015). Com base nisso, as empresas acabam se esquivando de qualquer responsabilidade social relacionada aos direitos do trabalhador. De acordo com Druck e Antunes, (p.224, 2013):

[...] os registros de experiências e estudos de operadores do direito do trabalho no Brasil, atestam que as empresas terceirizam porque realizam a transferência de riscos para os trabalhadores, se desobrigando em relação aos direitos trabalhistas, em nome da redução de custos. Assim, transfere para uma terceira a responsabilidade pelo cumprimento da legislação do trabalho, enquanto a gestão do processo do trabalho é feita, em geral, pela própria tomadora; ou seja, esta repassa a responsabilidade legal, mas não a gestão.

Nessa perspectiva, o trabalhador além de ficar desprovido dos seus direitos, a responsabilidade desses direitos trabalhistas agora é transferida ao terceirizado.

Nesse contexto, Druck e Antunes (p.224, 2013) explicam que “a terceirização é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil”, pois constitui uma forma de trabalho precarizado e incerto, através de contratos flexíveis e desprovidos de qualquer segurança trabalhista, além de representar um risco da saúde do trabalhador atrelada com a intensificação da alienação e da desvalorização humana do trabalhador. Nesse sentido:

[...] a terceirização põe um “manto de invisibilidade” dos trabalhadores na sua condição social, como facilitadora do descumprimento da legislação trabalhista, como forma ideal para o empresariado não ter limites (regulados pelo Estado) no uso da força de trabalho e da sua exploração como mercadoria (DRUCK; ANTUNES, p.224, 2013).

Como vimos, essas configurações foram possibilitadas pelas mudanças na legislação trabalhista, de maneira que as formas de inserção no mercado de trabalho, os tipos de contrato, as condições salariais, as jornadas de trabalho, definidos por legislação ou por negociação, apenas reforçam que a força de trabalho está sendo utilizada como mercadoria para o crescimento e manutenção do capital, submetendo trabalhadores a uma lógica em que a flexibilidade determina os níveis de instabilidade e insegurança no trabalho (DRUCK; ANTUNES, 2013).

O resultado desse processo é a desestruturação cada vez maior da classe trabalhadora, do seu tempo de trabalho e de vida, dos seus direitos, da sua saúde, dentre outros (ANTUNES, 2018). Sobre isso, Antunes (2013) ressalta que a trípole destrutiva ao trabalho engloba justamente: a terceirização, a flexibilização e a informalidade, na medida em que tais processos afetam profundamente a classe trabalhadora (ANTUNES, 2014).

Assim, os trabalhadores têm seus direitos violados a partir do surgimento de alternativas legais cujo empregador se esquivava do vínculo empregatício, e conseqüentemente do cumprimento de suas obrigações. Isso reflete no desequilíbrio da relação trabalhista, entre

proteções dos trabalhadores e liberdades dos empregadores, desfavorecendo a proteção do trabalhador.

Diante de todo esse processo de flexibilização das relações de trabalho, da falta de alternativas de emprego, e tendo em vista as novas modalidades de trabalho, é que o trabalhador acaba se submetendo a tais condições, sendo assim inserido em um contexto de precarização. São imersos nessas situações que muitos trabalhadores buscam saídas em trabalhos precários. Hoje em dia, um dos casos emblemáticos deste tipo de trabalho são as empresas de aplicativos, na medida em que a tecnologia de comunicação e informação (TICs) tem criado modalidades específicas de relações de trabalho, como a via aplicativos de celular (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019; LIMA; BRIDI, 2019).

Essas novas modalidades tecnológicas estão contribuindo para a alteração das formas de realização de trabalho, ressignificando o trabalho de tal maneira que interfere nas condições, no ambiente e no tempo de trabalho (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019; LIMA; BRIDI, 2019). Nesses casos, o discurso imposto é de que os trabalhadores são cada vez mais incentivados a serem empreendedores, móveis e flexíveis. E, para que o trabalhador se insira no mercado de trabalho é preciso que o mesmo esteja sempre buscando a inovação, numa perspectiva de relações de trabalho cada vez mais individualizadas, com vários tipos de contratos, ou até mesmo sem contrato algum, somente como prestação de serviços (LIMA; BRIDI, 2019).

Esse tipo de trabalho é ofertado por empresas de aplicativo que disponibilizam vagas para prestações de serviços de entrega. Apesar desse trabalho ser considerado como autônomo, os entregadores encontram-se sujeitos a aceitar normas estabelecidas pela empresa proprietária do aplicativo, que envolvem: o controle unilateral da rota a ser percorrida, os preços das entregas, o desligamento da plataforma, e até o cadastro como MEI exigido por

algumas empresas para permitir que o trabalhador preste seus serviços. Além disso, os entregadores são responsáveis por obrigações trabalhistas que deveriam ser de responsabilidade da empresa como os custos com o veículo e com a *bag* (bolsa térmica) utilizada para as entregas, e também são sujeitos a riscos como possíveis doenças e/ou acidentes ocupacionais (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019).

O trabalho do entregador por aplicativo, recentemente no ano de 2020, foi visto de forma bem intensa pelas péssimas condições de trabalho potencializadas pela pandemia do COVID 19. Em um cenário de pandemia em que os governos decretaram quarentena para que a população permanecesse em isolamento social, temendo uma maior proliferação do vírus, nem todos puderam ter esse privilégio. Alguns trabalhadores continuaram a exercer suas atividades para colaborar com a garantia de saúde e de isolamento dos que conseguiram se isolar. Dentre as categorias que não puderam parar suas atividades, estão os entregadores por aplicativo, que por não terem a opção de trabalhar em *home office*, tiveram que enfrentar o risco e ir à luta.

Movidos por essa discussão, tendo em vista toda a instabilidade resultante da flexibilização e da precarização das relações trabalhistas, impulsionadas pela recente reforma trabalhista e pelo contexto das TICs no trabalho, este estudo se move pela seguinte pergunta investigativa: **Como a reforma trabalhista brasileira se relaciona com a flexibilização e precarização do trabalho, notadamente para o entregador por aplicativo?**

2 Objetivos da Pesquisa

A contextualização até aqui construída convergiu em uma principal pergunta de pesquisa que, para respondê-la, foram definidos alguns objetivos, aqui apresentados como geral e secundários, com vistas a compor um conjunto de etapas que possibilitem responder a referida questão. A seguir esses objetivos são evidenciados:

2.1 Objetivo Geral:

Analisar como a reforma trabalhista brasileira se relaciona com a precarização do trabalho, para o entregador por aplicativo.

2.2 Objetivos Específicos:

- A) Identificar e analisar as alterações legais da reforma trabalhista brasileira que implicaram na precarização
- B) Conhecer como a reforma trabalhista brasileira de 2017 vem sendo veiculada na mídia notadamente para os entregadores por aplicativo.
- C) Evidenciar como o fenômeno da precarização se materializa no trabalho dos entregadores por aplicativo a partir do discurso da mídia.

Uma vez apresentados os objetivos, a seguir são elencados os argumentos, teóricos e práticos, que justificam a relevância do presente estudo.

3 Justificativa

Atualmente, com as transformações no mundo do trabalho, cresce o número de trabalhadores sujeitos a trabalhos precários e instáveis. A proposta de Reforma trabalhista brasileira surgiu com a ideia de modernização e geração de empregos (TEIXEIRA; NASCIMENTO; LEMOS, 2019; FILGUEIRAS, 2019), no entanto, o que realmente possibilitou foi a proliferação de novas modalidades de trabalhos flexíveis.

Nesse sentido, essa situação representa um futuro preocupante, tendo em vista que, ao invés de superação, tem se evidenciado elementos de um retrocesso das leis trabalhistas. A proposta da reforma prevê maior espaço para negociação direta entre empregador e empregado, entretanto, trata-se na verdade de um discurso que ofusca a evidente desigualdade de poder que há nessa relação, ou seja, é uma proposta que garante a opressão e exploração do trabalhador (CALVOSO; SILVA, 2019).

Com base nisso, esse estudo faz-se relevante para que a parcela da sociedade diretamente atingida pelo processo de desmonte dos direitos trabalhistas, tenha voz sobre esses efeitos muitas vezes mascarados pelo discurso da flexibilização dos contratos.

Além disso, ao gerar produções que contribuem para o processo de tomada de consciência a respeito desses efeitos, para além da academia, nomeadamente para líderes de movimentos de trabalhadores, políticos e empresários.

O diagnóstico provocado pela pesquisa pode também contribuir para a busca de alternativas e argumentos que consubstanciam formadores de opinião, esses atores sociais relevantes.

Finalmente, há vácuos no campo da administração que discutem o lado do trabalhador e os efeitos nefastos de práticas de recursos humanos que defendem e reproduzem o discurso da necessária reforma trabalhista para as empresas. É possível perceber que, dentro da perspectiva dos estudos organizacionais, existe uma lacuna histórica, tendo em vista que, a partir da realização de uma breve revisão sistemática da literatura, apesar de encontrar vários artigos relacionados ao tema, a maioria explora o assunto da reforma trabalhista e precarização do trabalho numa perspectiva jurídica ou sociológica, existindo assim, poucos estudos que abordam sobre esse tipo de fenômeno na área de estudos organizacionais, como os trabalhos de Calvoso e Silva (2019) e o de Teixeira, Nascimento e Lemos (2019).

Portanto, espera-se que com esses argumentos tenham sido explicitadas as justificativas teóricas e práticas que corroboram para a necessidade e relevância desse estudo. A seguir serão apresentados os argumentos acerca do tema, pelo qual será construído um arcabouço teórico na perspectiva de explicar melhor o fenômeno abordado neste estudo.

3 Revisão da literatura

Nessa seção será feito um levantamento na literatura, o qual se propõe construir os principais argumentos teóricos desta pesquisa, que serão divididos em três subseções, que são: Flexibilização e Precarização do trabalho, que abordará sobre uma construção histórica de elementos que propiciam a flexibilização do trabalho, desenvolvendo a partir disso, novas modalidades de trabalho, que trazem consigo elementos de precarização; Reforma Trabalhista e precarização do trabalho, que abordará sobre mudanças na legislação trabalhista, especialmente a ampliação da terceirização, além de discutir sobre a pejotização como prática de precarização; e por fim, abordará sobre o trabalho nas plataformas digitais, frisando principalmente o trabalho do entregador por aplicativo.

3.1 Flexibilização e Precarização do trabalho

Ao longo da história, o trabalho tem sido a principal fonte de subsistência socioeconômica e instrumento de identificação social do homem (SALES; OLIVEIRA, 2018), assumindo um papel central na vida na vida do ser humano enquanto ser social (CAMPAGNOLI; MANDALOZZO; CHORNOBAI, 2018). Surgiu como um pacto social, tendo em vista o valor social que este possui em sua essência, trazendo harmonia e paz social através da inclusão (OLIVEIRA; BELTRÃO, 2017).

O trabalho tem sua proteção garantida pela Constituição Federal, promovendo a valorização do ser humano e proporcionando instrumentos para que o trabalhador adquira a igualdade em uma relação trabalhista. No entanto, o atual cenário de crise econômica e os altos níveis de desemprego (D'ANGELO, RABELO, 2018; SALES; OLIVEIRA, 2018),

atingem todo o modo de produção, interferindo diretamente nas relações de trabalho, o que acaba gerando uma exclusão social e uma redução da qualidade de vida (D' ANGELO, RABELO, 2018; OLIVEIRA; BELTRÃO, 2017) tendo em vista que, os custos com a manutenção do trabalhador impossibilitam a acumulação de lucro do capital. Assim, como forma de contornar os efeitos da crise, surgem as flexibilizações da regulamentação das relações de trabalho (D' ANGELO, RABELO, 2018; SALES; OLIVEIRA, 2018).

As principais mudanças na organização do trabalho, nos últimos anos, pautaram-se em um discurso que tem como principal elemento a flexibilização, vista como estratégia para garantir maior competitividade no mercado internacional e crescimento econômico. Essas mudanças no mundo do trabalho poderiam reduzir as desigualdades, proporcionar melhores condições de vida e de trabalho, ampliar a proteção social e proporcionar uma melhor divisão dos ganhos de produtividade do capital (KREIN *et al.*, 2018), no entanto, a flexibilização do trabalho é usada a favor da valorização do capital.

Para Coutinho e Cirino (p. 2, 2018) “[...] No atual paradigma da produção flexível, vivencia-se o auge da intensificação da exploração do trabalho, da extração da mais-valia e da conformação da classe trabalhadora ao modo de existência capitalista”, criando assim um cenário propício ao adoecimento do trabalhador (ATAÍDE; VERBICARO; MARANHÃO, 2019). Nesse contexto, Coutinho e Cirino, (2018, p. 2) afirmam:

Essas estratégias do capitalismo para desqualificação da importância do trabalho acarretam consequências nefastas à saúde física e mental dos trabalhadores, uma vez que eliminam a possibilidade de reconhecimento da contribuição do trabalho, esfera essencial para a construção e estabilização da identidade em uma sociedade fundamentada na divisão social do trabalho, magnificando a alienação. O crescente número de trabalhadores desestruturados em sua autonomia psíquica constitui somente a evidência mais gritante da degradação do trabalho pelo atual modelo de organização do trabalho. Sob influxo dessas mudanças, os trabalhadores parecem avançar cada vez mais até os limites da exaustão e da perda de sentido de sua atividade laboral.

Com a globalização e a partir do pretexto de que a rigidez e protecionismo do direito do trabalho se tornaram obstáculos para desenvolvimento econômico, dificultando a superação da crise e contribuindo para o aumento das taxas de desemprego e, conseqüentemente, da pobreza, o debate sobre a flexibilização dos direitos trabalhistas ganhou força (OLIVEIRA; BELTRÃO, 2017; MAGALHÃES, 2014). No entanto, essa limitação econômica não pode colocar em risco o avanço dos direitos sociais historicamente alcançados, como, por exemplo, em 1943, com a entrada em vigor da CLT, e a Constituição da República de 1988 (DUTRA, 2018; MARTINS; FERES; BELUZZI, 2017) vistas como estruturas normativas que equilibravam as pressões de capital e do trabalho (ALVES; CASTRO, 2018).

A partir do ano de 2017, esses direitos foram ameaçados, isso devido às conseqüências da reforma trabalhista concretizada neste mesmo ano, no entanto, é possível afirmar que esse desmonte dos direitos trabalhistas não é um assunto tão recente quanto a reforma, isso porque, a década de 1970 foi considerada a fase inicial em que se deu origem ao atual contexto socioeconômico pelo qual têm ocorrido as recentes mudanças da legislação trabalhista.

Essa década foi marcada pela estagnação e pela crise do padrão de acumulação, padrão esse que, sustenta-se na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo, de tal forma que possam proporcionar e garantir os interesses do capital (ALVES; CASTRO, 2018; ATAÍDE; VERBICARO; MARANHÃO, 2019; MANDARINI; ALVES; STICCA, 2015).

Após um período de crescimento da economia capitalista iniciado depois da Segunda Guerra Mundial (ATAÍDE; VERBICARO; MARANHÃO, 2019), o sistema capitalista entrou em crise, principalmente devido ao processo de globalização e da crise do petróleo (REIS, 2019), fato que provocou o rompimento dos padrões e práticas capitalistas baseados no modelo produtivo fordista e estabeleceu o surgimento, em alguns setores, do novo modelo de

produção, o Toyotismo, padrões esses que permanecem enraizados nas estruturas do sistema de produção capitalista até então (ATAÍDE; VERBICARO; MARANHÃO, 2019; REIS, 2019).

Essa transformação resultou na reestruturação da organização do trabalho e da produção (MAGALHÃES, 2014; ORBEM, 2016; OLIVEIRA; BELTRÃO, 2017; COUTINHO, CIRINO, 2018). A competitividade tornou-se global, as empresas buscavam nesse cenário a utilização de estratégias que contribuíssem com a minimização de seus custos e ampliação da sua lucratividade. Nesse contexto, é que o pensamento neoliberal ganhou força, despertando pressupostos da flexibilização para tornar menos rígidas as normas trabalhistas (ALVES; CASTRO, 2018; ALVES, 2017; OLIVEIRA; BELTRÃO, 2017; ORBEM, 2016; MAGALHÃES, 2014; FRANCO, DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).

O neoliberalismo trazia consigo ideias que propunham um mercado autorregulado e eficaz para regular as políticas econômicas. O Estado, por sua vez, passou a transferir responsabilidades sociais, como saúde, educação e saneamento para a iniciativa privada. Nesse contexto, sem a intervenção estatal, os trabalhadores precisavam se adequar e se conformar às novas exigências favoráveis da acumulação de capitais. Isso colaborou para o crescimento do desemprego e para a marginalização social (ESTEVEES *et al*, 2018).

Com esse movimento de transformação do modelo de acumulação econômica, o pós-fordismo (REIS, 2019; COUTINHO; CIRINO, 2018; ORBEM, 2016; VIANA, 2016) ou regime de acumulação flexível que se expandiu pelo mundo capitalista (SILVEIRA NETO, 2019; REIS, 2019; COUTINHO; CIRINO, 2018; ORBEM, 2016), surgem os contratos mais flexíveis e com menos encargos sociais, tornando-se mais frequentes novas formas de trabalho (DUTRA, 2018; DALLEGRAVE NETO, 2017; MAGALHÃES, 2014; LIMA, 2010).

Os negócios desejam trabalhadores flexíveis para melhor se estruturar, para ajustar desencontros entre oferta e procura, para elevar o nível de intensidade laboral com vistas a alçar o rendimento do trabalho e assim superar a competição, para impedir tempos perdidos e evitar gastos de contratação de mão de obra em tempo contínuo, para produzir, mediante o emprego de trabalho flexível, muito mais valor do que alcançava com o emprego de trabalho em jornadas longas fixas, repetitivas, de tempo integral (DAL ROSSO, 2017, pp. 11-12).

Assim, a ideia da flexibilização assegura a necessidade de modernização do direito do trabalho (D' ANGELO; RABELO, 2018; MAEDA, 2018; OLIVEIRA; BELTRÃO, 2017; ORBEM, 2016;). Direito esse que, para Alves e Castro (2018), é fruto do capitalismo e é responsável por atender às demandas do capital. Apesar de caracterizar-se como um instrumento que garante equilibrar as desigualdades existentes nas relações de trabalho no sistema capitalista, funcionando como um mecanismo de proteção do trabalho, o direito do trabalho trata-se de uma estrutura de preservação do capital.

Isso conseqüentemente traz prejuízos para a parte mais frágil da relação trabalhista, a classe trabalhadora, e permite o retrocesso em direitos sociais (MAEDA, 2018; OLIVEIRA; BELTRÃO, 2017). De acordo com D'Ângelo e Rabelo (p. 291 e p.301, 2018):

Com todas as mudanças que passa o mundo do trabalho, diante do aparecimento de novas modalidades de trabalho temporário, intermitente, do desemprego estrutural, entre outros, tornam-se menores as ofertas de postos de trabalhos formais, pautadas na relação clássica de emprego [...] A hegemonia do capitalismo, em um contexto de crise econômica, traz à reboque como finalidade precípua a manutenção e por que não dizer, o aumento sem limites do ritmo de produção e de lucratividade, e para isso, a saída seria a diminuição de custos de produção, a partir do barateamento da mão de obra. Para tanto, a força do capital se utiliza do sistema legislativo para legitimar a precarização do trabalho e a redução de direitos tão duramente conquistados.

Diante dessa nova forma de organização do trabalho, é possível perceber um processo produtivo estruturado num sistema mais flexível, como possibilidade de externalização de parte da produção (REIS, 2019; ORBEM, 2016). Essa externalização se apresenta a partir do fenômeno da terceirização.

Nesse contexto, o fenômeno da terceirização surgiu com o objetivo de reduzir custos (REIS, 2019; RODRIGUES; COMAR, 2019; VIANA, 2016; MORAES, 2008), através da transferência, por parte das empresas, de segmentos referentes às atividades consideradas periféricas para empresas especializadas, denominadas como empresas de prestação de serviços a terceiros (REIS, 2019; ORBEM, 2016; MANDARINI; ALVES; STICCA, 2015), do afastamento da responsabilidade sobre os encargos e obrigações trabalhistas, e da capacidade, como instrumento, de proporcionar a rápida substituição de trabalhadores conforme da necessidade de demanda (MORAES, 2008).

Com base nisso, a terceirização é um processo consequente de um contexto amplo que envolve algumas formas como: reestruturação produtiva, crise da sociedade do trabalho e crise da sociedade salarial, resultando no aumento do desemprego, na intensificação do trabalho e na maior vulnerabilidade social (LIMA, 2010). O processo de terceirização constitui um mecanismo estratégico que as empresas usam com o propósito de obter maiores ganhos de produtividade e lucratividade, reduzindo os custos do trabalho ao fugir da responsabilidade de gerir e assalariar diretamente o trabalhador de acordo com as normas legais, que tradicionalmente protegeram as relações de trabalho. As implicações da terceirização para os trabalhadores representam as manifestações mais concretas de um modo de organização da produção e do trabalho pautados na lógica da acumulação via exploração (COSTA, 2017).

[...] a intermediação de mão-de-obra transfigurada em terceirização transmuta o trabalho humano em simples mercadoria, submetendo o homem à exploração pelo próprio homem através da precarização das condições de trabalho e, por conseguinte, com a exclusão social dos agentes sociais a ela submetidos, ou, em outras palavras, porque conduz à exploração do homem pelo homem através da completa submissão dos trabalhadores ao domínio econômico do capital (MORAES, p.167, 2008).

Nesta perspectiva, para Lima (p.18, 2010):

[...] A precarização, ou processo de precarização, vincula-se a uma maior desregulamentação da utilização da força de trabalho com a redução de postos de trabalho, a intensificação do trabalho e mudanças nos contratos nos quais se tenta enxugar os custos com direitos trabalhistas e sociais nas relações salariais. A transferência de atividades para outras empresas, que se responsabilizam pela organização do trabalho e gestão da mão de obra, elimina custos e ônus com essa gestão.

Com isso, a precarização social do trabalho está localizada no centro da dinâmica do capitalismo flexível (MANCEBO *et al*, 2019; MAEDA, 2018), e em meio às modalidades de precarização, a terceirização vem se caracterizando como um dos principais mecanismos viáveis para ampliação das formas de acumulação flexível (MANCEBO *et al*, 2019). Nesse contexto, o trabalho no processo de reconfiguração, de terceirização, de flexibilização e de fragilização da proteção social esvazia-se cada vez mais de seu sentido (KREIN, 2018).

Portanto, a terceirização apresenta-se como uma das novas modalidades de trabalho flexível. No Brasil, com a reforma trabalhista, a terceirização sofreu algumas mudanças em relação a suas formas de contratação. A próxima subseção abordará argumentos teóricos que explicará melhor essa relação, entre a terceirização e a reforma trabalhista.

3.2 Reforma trabalhista e precarização do trabalho

As reformas podem resultar em consequências que pela lógica do capital envolvem o incremento do poder de ganho de referidos setores, em detrimento dos direitos básicos da classe trabalhadora, aumentando, desta forma, o abismo social existente entre a classe que vive do lucro e aquela que vive da venda da força de trabalho (SILVA; LEITE, 2017).

A recente reforma trabalhista brasileira, concretizada a partir da lei 13. 467/2017, vem causando diversos debates a respeito da possibilidade de perda de direitos trabalhistas e da intensificação do sistema capitalista. De acordo com Krein (p.78, 2018):

A hipótese é que a contrarreforma buscou, ao mesmo tempo, legalizar práticas já existentes no mercado de trabalho e possibilitar um novo 'cardápio' de opções aos empregadores para manejar a força de trabalho de acordo com as suas necessidades. Assim, ela busca ajustar o padrão de regulação do trabalho de acordo com as características do capitalismo contemporâneo, que fortalece a autorregulação do mercado ao submeter o trabalhador a uma maior insegurança e ao ampliar a liberdade do empregador em determinar as condições de contratação, o uso da mão de obra e a remuneração do trabalho.

Com a concretização da Reforma Trabalhista, foram ampliadas ainda mais as flexibilizações do trabalho, inclusive do trabalho terceirizado (DALLEGRAVE NETO, 2017). O modelo de produção da terceirização estabelece uma forma de contratação triangularizada (NETO SILVEIRA, 2019; RODRIGUES; COMAR, 2019; VIANA, 2016;) em que a empresa transfere parte de suas atividades para outras pessoas jurídicas, especializadas naquele tipo de serviço e dessa forma, conseguem provocar a ruptura do tipo clássico do contrato de emprego, gerando profundas consequências em seu bojo (VIANA, 2016).

Isso ocorre devido às vantagens oferecidas pelas empresas nesta modalidade de contratação. Essa triangulação da relação de trabalho envolve o trabalhador, contratado pela empresa prestadora de serviço para trabalhar para a empresa contratante; a empresa prestadora de serviço (ou intermediadora), considerada como a real empregadora do trabalhador; e a empresa contratante (tomadora de serviços), que, por ter contrato firmado com a empresa terceirizada, recebe a prestação dos serviços (REIS, 2019; RODRIGUES; COMAR, 2019; DALLEGRAVE NETO, 2017; PIMENTA; PIMENTA, 2016). Para Vale, Pamplona Filho e Oliveira (p. 3, 2019):

Evidencia-se que a terceirização compreende uma estratégia externalizante. Com efeito, repassar para outro ente a responsabilidade pela prestação de um serviço é uma tentativa de, no plano da forma jurídica, tentar repassar a responsabilidade pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos seus trabalhadores.

Os principais motivos pelos quais as empresas têm buscado adotar esse tipo de modelo é a redução de custos (VIANA, 2016), conforme afirma Vale, Pamplona Filho e Oliveira (p. 4, 2019):

A redução de custos é explicada pela redução da contraprestação salarial, uma vez que a empresa terceirizada emprega trabalhadores dispersos, distintos e isolados, utilizando-se práticas de sonegação de direitos trabalhistas e previdenciários, e, principalmente pelo pagamento de salários inferiores aos praticados na empresa que terceiriza.

É possível perceber a possibilidade dessa redução com o Art. 5º-C da lei 13.467/2017 que estabelece que não pode ser considerada como contratada a empresa cujos titulares ou sócios tenham trabalhado para a contratante, seja na qualidade de empregados ou sem vínculo empregatício, nos últimos dezoito meses, com exceção se os referidos titulares ou sócios forem aposentados (BRASIL, 2017). Enquanto isso, o trabalhador demitido da empresa contratante poderá ser contratado por uma empresa que lhes presta serviços, como terceirizado, somente enquanto se encerra o período de dezoito meses, contados a partir da data de sua demissão, porém, esse trabalhador, não ocuparia os mesmos cargos em que ocupava na empresa contratante e conseqüentemente, teria seus salários reduzidos, perdendo também direitos e benefícios e cumpriram uma maior jornada de trabalho.

Com as alterações da reforma referentes à terceirização também é possível reduzir esses custos investindo naquilo que efetivamente corresponde à atividade principal da empresa (VIANA, 2016), tendo em vista que agora, conforme alterações na lei 13.467/2017, é liberada a prestação de atividades principais pelas terceirizadas, conforme expressa o art. 4º A:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (BRASIL, 2017).

Com a possibilidade da terceirização em qualquer atividade, inclusive nas atividades-fim, é possível perceber um profundo desmonte de direitos dos trabalhadores, que envolve: rebaixamento salarial; descontinuidades de contratação; benefícios menores; maiores riscos de acidentes de trabalho; maior rotatividade; menores taxas de sindicalização; dificuldades na fiscalização de irregularidades, entre outros (MANCEBO *et al.*, 2019).

A terceirização como atividade-fim no âmbito da relação trabalhista deixa de ser um impedimento à contratação pelas empresas, isso por que, o art. 4º- da Lei 6.019/1974, trazido pela Reforma Constitucional, pode influenciar diretamente as discussões a respeito da pejetização, por permitir a terceirização da atividade principal, possibilitando a contratação de empresas para executar a atividade-fim da contratante. No art. 443-B da Lei 13.467/2017, afirma que no trabalho autônomo deixa de haver impedimento de se prestarem serviços com exclusividade, podendo tais atividades serem exercidas de forma contínua, o que demonstra a intenção do legislador de flexibilizar as regras anteriores (REMÉDIO; DONÁ, 2018).

Nesse contexto, a recente reforma trabalhista, concretizada pela Lei 13.467/17, possibilitou a flexibilização dos direitos trabalhistas com possíveis desvantagens a quem vive da venda da sua força de trabalho, tendo em vista que, o trabalhador, na busca pela sua sobrevivência, encontra-se obrigado a se submeter a vários tipos de trabalho, e o empregador, visando garantir sua lucratividade, beneficia-se das formas precarizadas de trabalho que a reforma permite.

Apesar dessa modalidade de contratação, a terceirização, ser considerada lícita, percebe-se o surgimento de meios para se degradar as formas de trabalho, burlando a legislação trabalhista como o fenômeno conhecido por pejetização (MAGALHÃES, 2014).

Em razão da busca de meios de flexibilização das relações de trabalho, a pejetização surge como uma das diversas formas de trabalho empregadas pela terceirização, principalmente devido à precarização nas relações de trabalho que apresenta. A pejetização atrelada às alterações decorrentes da Reforma Trabalhista atinge atualmente muitos trabalhadores (REMÉDIO; DONÁ, 2018).

Atrelado a isso e com o intuito de garantir sua lucratividade e se esquivar de responsabilidades trabalhistas, empresas vem realizando a prática da pejetização (MAGALHÃES, 2014; ORTIZ, 2014). A pejetização trata-se de uma modalidade de externalização das atividades na qual para que haja a contratação, a empresa contratante exige que o trabalhador, pessoa física, passe a constituir uma pessoa jurídica (FRANCO FILHO, 2019; MACHADO; ALBUQUERQUE; CURTY, 2018; MELO, 2016; ORBEM, 2016; BARBOSA, ORBEM, 2015; SILVA; SANTAGUIDA; FARIAS, 2015; MAGALHÃES, 2014; ORTIZ, 2014). Esse processo refere-se a um meio legal de praticar uma ilegalidade, à medida que se frauda o contrato de trabalho para descaracterizar a relação de emprego existente, mediante a “regular” criação de uma empresa (FRANCO FILHO, 2019).

Desta forma, o trabalhador irá prestar os serviços na respectiva empresa mediante um contrato de prestação de serviços de natureza civil realizado entre a empresa contratante e a pessoa jurídica do trabalhador, sem que haja a incidência de qualquer direito trabalhista (ORBEM, 2016; ORTIZ, 2014). No entanto, a “pejetização” trata-se de um processo de mascaramento (FRANCO FILHO, 2019) e eliminação legal de relações de emprego, consolidando-se pela transformação do empregado em um prestador de serviços legalizado

como pessoa jurídica, eliminando assim, o vínculo de emprego para reconhecer e estabelecer relações de trabalho com trabalhador, que agora caracteriza-se como autônomo, sendo assim desprovido de direitos, proteções e garantias associados ao assalariamento (KREIN *et al*, 2018).

Esse processo visa atender às necessidades do atual estágio de acumulação capitalista por uma nova demanda de reorganização da força de trabalho e de minimização de custos trabalhistas. Ele está presente no âmbito da lógica da organização flexível do trabalho e tem como suporte discursivo e ideológico a imagem do empresário de si mesmo, atingindo tantos trabalhadores não qualificados como os mais qualificados (ORBEM, 2016). Para Krein *et al*, (p.49, 2018).

O processo de pejetização envolve uma série de elementos associados às transformações do trabalho em uma perspectiva global nas últimas décadas, dentre eles 1) as ameaças do desemprego e as consequentes pressões sobre o trabalhador que minam as possibilidades de resistência, 2) a possibilidade de transferir para o trabalhador o próprio gerenciamento sobre seu trabalho, sem que isto signifique eliminar a relação de subordinação ou a perda de controle sobre o trabalho, e 3) as pressões por desregulamentação da jornada de trabalho combinada com a crescente indistinção entre o que é e o que não é tempo de trabalho.

Assim, a pejetização pode acontecer de duas formas: no momento da contratação, em que o empregador exige constituição de pessoa jurídica para realizar a admissão e quando a empresa exige que o trabalhador, sob ameaça de demissão, crie uma empresa, para logo em seguida, demitir e celebrar contrato de prestação de serviços (MACHADO; ALBUQUERQUE; CURTY, 2018; ORTIZ, 2014).

A transformação do trabalhador em pessoa jurídica atende a alguns elementos centrais da flexibilização do trabalho para as empresas e promove a eliminação de direitos, proteções e garantias do trabalhador, como horas extras remuneradas, intervalos e descanso remunerado, décimo terceiro salário, direitos e benefícios previdenciários. O não reconhecimento do

vínculo empregatício e a transfiguração do trabalhador em uma empresa desperta a possibilidade de sua sobrevivência estar vinculada às demandas do capital, em uma espécie de remuneração baseada no “salário por peça”, que nos dias atuais seria, “por metas” ou “por produto”, tornando, dessa forma, a força de trabalho algo vantajoso para atender necessidades do contratante. Com isso, o trabalhador é obrigado a conduzir sua vida como um negócio, em que todas as energias estarão voltadas para ser um indivíduo comerciável (KREIN *et al*, 2018).

Nesse contexto, surge para os trabalhadores autônomos de baixa qualificação e baixo rendimento, como forma de retirá-los da informalidade, um instrumento de formalização do trabalho capaz de simular a relação de emprego, deixando os trabalhadores formais em situação ainda maior de vulnerabilidade social, o denominado Microempreendedor Individual (MEI) (KREIN *et al*, 2018). Um exemplo disso é o crescimento cada vez maior de pessoas fazendo o registro como MEI com o intuito de se cadastrar para trabalhar como entregador em aplicativos de entregas que exigem CNPJ (Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica) para exercer tal atividade. Segundo dados do SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), esses serviços de entrega estão entre as atividades de MEIs em alta, tendo em vista sua expansão no número de registros (ALVARENGA, 2019).

O trabalhador se submete a esse tipo de acordo, a pejotização, para obter meios de sobrevivência. Para Franco Filho (2019, p. 18) o trabalhador “aceita ser um PJ, traveste-se de empresa individual privada, transforma-se em um microempresário individual (MEI), porém nada mais é do que um simples e comum empregado”.

A empresa que contrata um MEI através da pejotização fica isenta de pagamentos de encargos trabalhistas e fiscais (MACHADO; ALBUQUERQUE; CURTY, 2018;ORBEM, 2016; BARBOSA; ORBEM 2015), passando a usufruir de uma carga tributária reduzida,

além de contar com uma prestação de serviço ininterrupta pelos 12 meses do ano, tendo em vista que a empresa contratada não tem direito ao gozo de férias. Assim, está liberada do pagamento da contribuição de 20% para o INSS sobre a folha, da contribuição para o Sistema “S” sobre este prestador de serviços, não será necessário pagar a alíquota de 8% referente ao FGTS, nem a indenização de 40% sobre o total dos valores depositados em caso de rescisão contratual, como também está livre do aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, e como não há pagamento de salário, não é obrigada a realizar o reajuste salarial (ORBEM, 2016; BARBOSA; ORBEM 2015).

A pessoa contratada como “pejota” vende sua força de trabalho como empresário ou trabalhador autônomo, transparecendo “suposta” autonomia na execução das atividades. Deste modo, este pagará imposto de renda como pessoa jurídica e não como pessoa física e fará recolhimentos dos encargos sociais como empresário. A razão para que essa situação esteja sendo atrativa para muitos trabalhadores é a possibilidade do trabalho prestado com autonomia, a possibilidade de um ganho maior e de maior desconto com as despesas, tendo em vista que, os encargos sociais a que serão recolhidos como empresário são menores quando comparados ao de um trabalhador formal. No entanto, o trabalhador “pejotizado” abrirá mão dos direitos trabalhistas, se responsabilizando com os custos de manutenção da pessoa jurídica, tais como: a emissão de notas fiscais, a administração contábil, o pagamento de impostos, o planejamento de reservas, assumindo todos os riscos da atividade econômica (ORBEM, 2016; BARBOSA; ORBEM, 2015).

Deste modo, a empresa contratante se isenta de toda e qualquer responsabilidade em relação aos riscos e às condições de trabalho, transferindo todas as responsabilidades relacionadas à gestão e com os custos para o trabalhador “pejotizado”. Essa gestão refere-se a toda a responsabilidade que o trabalhador terá para com a gestão de seu capital humano ao

longo da sua vida, pela aquisição e manutenção de um plano de saúde e acima de tudo por sua empregabilidade (ORBEM, 2016).

Nesse contexto, é que a prática da pejetização tenta descaracterizar o vínculo de emprego (ORTIZ, 2014; BARBOSA; ORBEM 2015; ORBEM, 2016), através da utilização de um contrato de prestação de serviços de natureza civil. Assim, a pejetização é uma prática fraudulenta, pois, este acordo só existe quando há a transformação de um trabalhador, pessoa física, em pessoa jurídica para burlar, fraudar a legislação trabalhista, previdenciária e fiscal. Assim, a pejetização caracteriza-se de fato uma relação de trabalho ilícita, que utiliza um contrato de trabalho transfigurado em um contrato civil, para mascarar e camuflar a relação de emprego (ORBEM, 2016; BARBOSA; ORBEM 2015).

Portanto, nesse contexto, existe a possibilidade do empregador aproveitando-se da ampliação da terceirização, proporcionada pelas mudanças realizadas pela recente reforma trabalhista, realizar a prática da pejetização, podendo, dessa forma, acarretar diversas perdas ao trabalhador.

3.3 Trabalho nas Plataformas Digitais

A uberização engloba o gerenciamento algorítmico e os processos de flexibilização e precarização do trabalho, gerando grandes contingentes de trabalhadores *just-in-time* (ABÍLIO, 2020). A uberização segundo Abílio (p. 18, 2020):

[...] põe à mostra o cerne das novas formas de controle, gerenciamento e exploração. Elas trazem uma nova complexidade à flexibilização do trabalho, na medida em que consolidam a transferência de riscos, custos e responsabilidades para o trabalhador, ao mesmo tempo que eliminam proteções, direitos e garantias. Tornou-se possível, de forma administrada, racionalizada e produtiva, converter uma multidão de trabalhadores em trabalhadores informais que estão disponíveis ao trabalho, mas só são utilizados na medida determinada pelas próprias empresas. A figura do trabalhador que está disponível, mas só é remunerado de acordo com a exata

utilização de sua força de trabalho não é uma novidade, pelo contrário, mobiliza a permanentemente conflituosa relação entre capital e trabalho.

Assim, a uberização pode reduzir o trabalhador a mero instrumento de produção. Este trabalhador não possui mais garantias de nada relacionado ao trabalho como: remuneração, carga de trabalho e tempo de trabalho (ABÍLIO, 2014).

As empresas de aplicativo apresentam-se como mediadoras tecnológicas entre oferta e procura no mercado de trabalho enquanto nega a subordinação e os vínculos empregatícios com os entregadores (ABÍLIO 2019). São como uma espécie de mão invisível do mercado que determinam o valor do trabalho e sua variação, definem e gerenciam a distribuição do trabalho, regulam a oferta de trabalhadores, criam mecanismos de avaliação e controle da produtividade (ABÍLIO 2020).

[...] nessas décadas de desenvolvimento das tecnologias da informação; de mundialização das cadeias produtivas; de centralização de capitais por gigantes enxutas que se desvencilham dos pesos, custos e responsabilidades ao mesmo tempo que controlam todas as etapas de suas cadeias; das novas formas de gestão e gerenciamento do trabalho que têm em seu cerne o autogerenciamento e a participação do trabalhador na administração eficaz de sua própria produtividade, estabeleceram-se formas de subordinação e controle do trabalho que deixaram evidente que é possível terceirizar – até para o próprio trabalhador – parte do gerenciamento do trabalho, transferir riscos e custos, eliminar meios rígidos e publicamente estabelecidos de remuneração do trabalho, de controle do tempo de trabalho, de execução do trabalho, sem que isso signifique perda de produtividade ou de controle sobre o trabalhador (ABÍLIO, pg. 115, 2020).

O discurso dessas empresas acaba se associando aos pilares do liberalismo, tendo em vista que, dessa forma, os trabalhadores seriam independentes e estariam no mercado exercendo livremente suas potencialidades, o que resultaria em um equilíbrio geral entre oferta e procura, promovendo o bem-estar geral. No entanto, o trabalhador não tem qualquer poder de negociação ou decisão na distribuição de seu próprio trabalho, incluindo o valor da sua remuneração (ABÍLIO, 2019).

O trabalhador de plataformas digitais é remunerado pelo tempo em que efetivamente produz, pois mesmo que o trabalhador esteja à disposição da empresa, parte de sua jornada não é reconhecida como tempo de trabalho. Na relação entre empresa de aplicativo e entregadores, não existe contrato de trabalho, apenas um contrato de prestação de serviços. Os critérios que determinam o valor da hora de trabalho e a distribuição do trabalho são obscuros. Além disso, trata-se de um trabalho em que os entregadores, ao invés de serem demitidos, como acontece no emprego formal, eles podem ser desligados das plataformas (ABÍLIO, 2020).

O trabalhador uberizado é recorrentemente representado como um “chefe de si mesmo”, um trabalhador autônomo ou um empreendedor [...] Esses trabalhadores assumem os riscos e custos de sua atividade, sem garantias sobre remuneração, tempo de trabalho, saúde e segurança. O seu modo de vida se fundamenta no engajamento de si sempre voltado para a garantia da sobrevivência própria e de sua família, traçando continuamente estratégias de sobrevivência em meio a oportunidades, acessos, injustiças e desigualdades que compõem suas trajetórias ocupacionais. Ao trabalhador são transferidas as decisões sobre duração e distribuição da jornada, propriedade e modos de uso dos instrumentos de trabalho. Entretanto, esse gerenciamento de si está subordinado às formas de controle e determinações das empresas (ABÍLIO, p. 584 e 585, 2020).

Assim, as condições de trabalho dos entregadores nas empresas por aplicativo envolvem processos de degradação do trabalho, dentre eles: o rebaixamento do valor da força de trabalho, a extensão do tempo de trabalho, intensificação, transferência de riscos e custos para o trabalhador, além de uma perda de sua identidade profissional (ABÍLIO, 2020). Diante disso, o trabalhador das plataformas digitais encontra-se desprovido de garantias, direitos ou segurança relacionados ao trabalho (ABÍLIO, 2019).

No contexto de flexibilização do trabalho, implementação de políticas neoliberais e aumento do desemprego, o empreendedorismo é responsável por um importante deslocamento do desemprego enquanto questão social para uma atribuição ao indivíduo da responsabilização por sua sobrevivência em um contexto de incerteza e precariedade, de

forma que há transferência de riscos para o trabalhador, que continua subordinado como trabalhador, mas que passa a ser apresentado como empreendedor (ABÍLIO, 2019).

No que concerne à uberização, vê-se que tal discurso empreendedor é veículo para o obscurecimento das relações entre capital e trabalho, na medida em que trabalhadores aparecem como “chefes de si mesmos”, ou seja, desaparece a relação de subordinação, aparece uma multidão de empreendedores de si próprios (ABÍLIO, 2019).

O serviço de entrega por bicicleta tornou-se símbolo da degradação contemporânea do trabalho, demonstrando os desafios para resistência de trabalhadores diante das novas modalidades de organização do trabalho.

Para garantir o recebimento de uma quantia minimamente razoável, o entregador que realiza serviços utilizando a bicicleta precisa trabalhar 12 horas ou mais por dia (ALIANÇA BIKE, 2020). Dessa forma, apesar das empresas de aplicativo apresentarem-se como uma alternativa de geração de renda, oferecem um trabalho precário, perigoso e inseguro, que demanda extensas jornadas de trabalho e desvalorização da força de trabalho.

A partir disso, é que as empresas de aplicativo se esquivam de obrigações jurídicas que vão desde a regulação deste trabalho, das normas de segurança e proteção ao trabalhador até a regulação, taxação, e definição de limites da ação dos próprios aplicativos (SABINO; ABÍLIO, 2019).

Para trabalhar como entregador na empresa de aplicativo Loggi, é preciso que o trabalhador se cadastre como MEI (LOGGI, 2020). Isso já anula a possibilidade de assumir qualquer responsabilidade trabalhista com o trabalhador que acaba abdicando de direitos trabalhistas garantidos pela CLT, como seguro-desemprego, fundo de garantia e férias remuneradas. Essas perdas incluem sacrifícios como não ter folgas remuneradas, tendo até

que dormir na rua, sem intervalo de descanso entre um horário de pico ou outro (MACHADO, 2019).

3.3.1 Entregadores por aplicativo

Atualmente, o mundo inteiro está enfrentando uma pandemia causada pelo vírus da COVID 19. Essa pandemia vem causando alterações em uma dimensão da vida social, pois tornou-se ainda mais evidente o processo de precarização social do trabalho, mostrando com maior clareza as fragilidades que a classe trabalhadora vem sofrendo há muito tempo (SIQUEIRA; PEDREIRA; BOAS, 2020).

Em decorrência desta pandemia, foi necessário a sociedade se proteger através de alguns cuidados como uso de máscaras e álcool em gel, e também através do distanciamento ou isolamento social, impedindo assim, a propagação do vírus que tem consequências fatais para o ser humano. Dessa forma, a quarentena foi adotada em todos os países do mundo como formas de controle por partes dos governos para a população (SIQUEIRA; PEDREIRA; BOAS, 2020). Porém, mesmo com todo o risco, alguns trabalhadores não puderam paralisar suas atividades ou realizá-las de forma remota, como é o caso dos entregadores por aplicativo.

Neste período de pandemia, houve um grande aumento na demanda pelos serviços de *delivery* (MACHADO, 2020). Para Siqueira, Pedreiras e Boas (2020), a pandemia evidencia as condições sociais precárias nas quais se encontram os trabalhadores de plataformas digitais, tendo em vista que a mesma provocou um grande aumento na demanda pelos serviços de entrega e ampliou as jornadas e a exposição dos trabalhadores ao risco de contaminação e adoecimento desse trabalhador.

A chegada da pandemia do Covid-19 ao território brasileiro coincide, justamente, com a difusão das plataformas digitais e dos aplicativos pelo país. O contexto de isolamento residencial tem favorecido uma potencialização sem precedentes das demandas às empresas detentoras de plataformas digitais para entregas [...] Se a pandemia tem significado, por um lado, a oportunidade de negócios para as empresas de entregas por aplicativos, por outro, implica a aceleração, sem

precedentes, do empobrecimento e da precarização da massa trabalhadora (MONTENEGRO, pg. 8 e 11, 2020).

A COVID-19 potencializa a precarização do trabalho através dos trabalhos de plataformas digitais. Enquanto os trabalhadores encontram-se, em meio à pandemia, em condição de extrema vulnerabilidade, as empresas de aplicativo têm aumento na sua lucratividade, mantendo a transferência dos custos, riscos e responsabilidades aos entregadores, que são considerados “autônomos” (SIQUERIA, PEDREIRAS E BOAS, 2020).

No dia 01 de julho de 2020, entregadores por aplicativo ganharam uma visibilidade perante a mídia. Esses trabalhadores de várias cidades do Brasil fizeram uma paralisação das suas atividades e foram para as ruas em uma manifestação por melhores condições de trabalho. O movimento também aconteceu através das redes sociais, no qual vários conteúdos de mídia circulavam pedindo que os consumidores não fizessem pedidos nos aplicativos de comida para colaborar e apoiar tais trabalhadores em sua paralisação (BBC NEWS, 2020; WELLE, 2020, G1, 2020).

Em uma pesquisa realizada em abril de 2020 relacionada ao trabalho dos entregadores por aplicativo no contexto da pandemia da COVID 19 por Abílio *et al* (2020) no Brasil, teve como objetivo identificar os impactos da pandemia da COVID-19 nas condições de trabalho dos entregadores via plataforma digital, na qual participaram 298 trabalhadores de 29 cidades. Os resultados mostraram que houve uma queda da remuneração desses trabalhadores que arriscam sua saúde e a de suas famílias para realizar um trabalho considerado essencial para a população neste período de isolamento social. Além disso, até a realização da pesquisa quem vinha custeando suas próprias medidas de proteção na execução de seu trabalho eram os próprios trabalhadores, pois as empresas de aplicativo somente concentram-se na prestação de orientações.

Assim, a organização política dos trabalhadores foi iniciada com o movimento social realizado pelos entregadores, em 2020, na pandemia da COVID-19, para reivindicar melhorias nas condições de trabalho, que ficou conhecido como “Breque dos Apps” ou “Breque por direitos” (DELGADO; CARVALHO 2020). O movimento social realizado pelos entregadores reivindicava por: aumento do valor por quilômetro rodado; aumento do valor mínimo por entrega; fim dos bloqueios indevidos e reintegração de todos os bloqueados indevidamente; fim da pontuação e restrição de local no Rappi; seguro para os casos de roubo, acidente e seguro de vida; “auxílio pandemia”; EPIs; e licença médicas (FERRAZ, 2020).

Inseridos no contexto de tentativa constante de esvaziamento da figura do trabalhador por meio da falácia do empreendedorismo, as organizações como o Treta no Trampo e os Entregadores Antifascistas, com engajamento na luta massificada, estão se posicionando à frente da luta dos entregadores das plataformas digitais (COELHO; JESUS; SILVA, 2021).

Com isso, percebe-se que houve várias consequências decorrentes do contexto de pandemia para os trabalhadores que prestam serviço para as empresas de plataforma digital, como entregadores por aplicativo. Tendo em vista que, sendo considerado como serviço essencial para a manutenção do isolamento social e por necessitarem buscar meios alternativos de garantir sua sobrevivência, muitos entregadores estão desde o início da pandemia no Brasil, em meados do mês de março de 2020 até o atual momento, enfrentando diversos riscos com condições de trabalho cada vez mais precarizadas, como foi observado no movimento de paralisação organizada no último 01 de julho de 2020 no Brasil.

4 Procedimentos Metodológicos

Com o intuito de analisar como a reforma trabalhista brasileira se relaciona com a precarização do trabalho, notadamente do entregador por aplicativo, nesta seção serão apresentados os procedimentos metodológicos adotados nesta pesquisa. Ou seja, aqui será contado, com detalhes, o caminho percorrido durante a coleta de dados, visando evidenciar a relação do método com o contexto específico e as decorrências para a pesquisa.

Esta pesquisa possuiu características de uma abordagem qualitativa, tendo em vista que, pretende se entender melhor os significados do trabalho de trabalhadores por aplicativo. Esse tipo de pesquisa é representado por um conjunto de técnicas interpretativas que procuram descrever, decodificar, para que a partir disso, seja possível verificar o significado de fenômenos que ocorrem no mundo social (COOPER; SCHINDLER, 2014).

Essa pesquisa caracteriza-se como descritiva. No sentido que se propõe a descrever transformações da legislação trabalhista, como também fazer uma descrição de aspectos mais específicos a respeito da precarização e flexibilização do trabalho (GIL, 1989).

Dentre os métodos qualitativos, para esta pesquisa foi utilizada a Pesquisa Documental. Esse tipo de pesquisa permitiu realizar um levantamento de materiais relevantes para o desenvolvimento desta pesquisa, que teve por objetivo adquirir um conhecimento acerca do fenômeno em estudo, e também realizar uma análise e interpretação desses documentos (GIL, 2012). Para Gil (1989, p. 73), a “pesquisa documental vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa”, com o objetivo de extrair informações neles contidas,

com a intenção de compreender o fenômeno estudado, tendo em vista que os documentos subsistem ao longo do tempo e tornam-se a mais importante fonte de dados (GIL, 2012; FLICK, 2008). Esse método caracteriza-se como um procedimento que adota técnicas para a apreensão, compreensão e análise de vários tipos de documentos (SÁ-SILVA; ALMEIDA; GUINDANI, 2009; FLICK, 2008).

O uso da pesquisa documental nesta pesquisa permitiu a seleção e análise de dados secundários, como notícias sobre os entregadores por aplicativo divulgadas pela mídia, como também a Lei 13.467/2017 referente à recente Reforma Trabalhista Brasileira. A aproximação de uma representação da realidade dos sujeitos foi viabilizada pelo acesso a notícias sobre assuntos abordados nesta pesquisa em portais de notícias, utilizando o *Google* acadêmico, que foram: G1, UOL, Brasil de fato, IG, outras mídias e Repórter Brasil. O G1 e UOL foram selecionados devido seu grande número de acessos e o Brasil de fato, IG, Outras mídias e Repórter Brasil foram escolhidos por apresentar notícias relevantes a respeito do assunto estudado na pesquisa em questão.

Quadro 1. Critérios de inclusão e exclusão de coleta de dados, referentes as matérias de sites.

Critérios de inclusão	Critérios de exclusão
Número de acessos relevantes: Dentre os sites mais acessados no Brasil, estão os portais de notícias da UOL e o G1, sendo este último o que acumula mais acessos.	Saturação: Quando os conteúdos das notícias já tinham sido explorados em outras notícias já selecionadas anteriormente.
A partir de 2017: Não seria interessante para a pesquisa que tem foco em estudar a precarização do trabalho intensificada pela reforma trabalhista de 2017, analisar notícias com datas anteriores a este acontecimento.	Assuntos inconsistentes: Notícias que apesar de o título estar relacionado ao assunto desta pesquisa, a matéria em si não abordava tais conteúdo.

<p>Relevantes ao tema: O site Brasil de fato apresenta várias notícias que abordam conteúdos sobre entregadores e empresas de aplicativo, principalmente depois das manifestações realizadas no ano de 2020, após o início da pandemia do COVID 19.</p>	<p>Pouca informação: Notícias curtas que não tinham muito conteúdo a ser explorado, a exemplo de notícias que não possuem entrevistas</p>
--	--

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Especificamente no momento da pesquisa essa alternativa metodológica foi especialmente relevante por estarmos inseridos num contexto de pandemia, com exigências sanitárias de isolamento social, que impediram maior aproximação física com os sujeitos. Por outro lado, neste mesmo contexto pandêmico, observamos como esses profissionais (entregadores por aplicativo) ganharam maior relevância social, na medida em que se configuraram como trabalhadores de frente, que se colocaram em risco, para suprirem as necessidades de abastecimento de parte significativa da população que pôde ficar em casa.

Além disso, esse mesmo tipo de trabalhador ganhou muita visibilidade pelos meios de comunicação e imprensa que se voltaram para dar voz e revelar as condições de trabalho que lhes estavam sendo impostas. O que foi noticiado na época evidenciou que os entregadores passaram a ser submetidos a jornadas de trabalho ainda mais exaustivas, à baixa remuneração e à ausência de condições socioambientais de trabalho digno, situação que agravava ainda mais o risco de contaminação pelo coronavírus. Para dar notoriedade à situação precarizante vivenciada e reverter a situação, os entregadores de aplicativos se organizaram coletivamente e deflagraram paralisações em todo país (DELGADO; CARVALHO 2020).

Dessa forma, o *corpus* de pesquisa foi composto pela Lei 13.467/2017 referente à recente Reforma Trabalhista Brasileira e pelo material coletado nos portais de notícias. Para o *locus* de investigação, foram analisadas notícias em sites nacionais que reportaram notícias de acontecimentos ou relatos do Brasil.

A alternativa adotada nesta pesquisa para limitar a quantidade de material analisado dos sites foi a saturação, pois permite o pesquisador interromper o processo de coleta quando percebe que já possui uma certa redundância de informações, tendo em vista que o objetivo principal da pesquisa qualitativa é explorar o conteúdo de forma que seja possível captar diferentes representações a respeito do tema abordado na pesquisa (MERRIAM, 2009).

4.1 Operacionalização da Análise de Conteúdo

O procedimento de análise utilizado nesta pesquisa foi a análise de conteúdo. Essa ferramenta de análise foi utilizada como um instrumento pelo qual é possível compreender a construção de significado que os atores sociais exteriorizam no discurso (SILVA, GOBBI, SIMÃO, 2005). Esse procedimento permitiu analisar a lei 13.467/17 e as notícias dos sites G1, UOL e Brasil de fato, IG, Outras mídias e Repórter Brasil de forma a compreender os significados das mudanças feitas na recente reforma trabalhista brasileira e os relatos contidos nas notícias sobre os entregadores por aplicativo. Nessas notícias também foi possível analisar advogados e pesquisadores que estudam o fenômeno desta pesquisa, como também analisar documentos referentes ao tema abordado aqui.

Dessa forma, utilizar esse tipo de análise, possibilitou uma interpretação desses documentos e textos, com intuito de reinterpretar as mensagens e a atingir uma compreensão de seus significados de forma que a interpretação desses significados permita o pesquisador chegar a resultados que vão além de uma leitura comum (MORAES, 1999; BARDIN 1977).

Para Bardin (1977), a análise de conteúdo encontra-se estruturada por três fases: a pré-análise; a exploração do material; e o tratamento dos resultados obtidos e a interpretação.

Na **pré-análise** foi feito um plano de análise no qual foram acessados e organizados 30 documentos, referentes às notícias de diversos sites, sendo usados os seguintes termos para buscar: reforma trabalhista e entregador de aplicativo e MEI, entregador de aplicativo e microempreendedor individual, reforma trabalhista e pejetização, entregador de aplicativo e pejetização, terceirização e entregador por aplicativo.

Após reunir todo o material para tentar identificar o *corpus* da pesquisa, foi feita a **exploração do material** onde foi observada a repetição de conteúdo. Optou-se por suspender a coleta e concentrar nas 12 matérias selecionadas, que em seu conteúdo continham falas de entrevistas que estavam relacionadas ao assunto desta pesquisa. As notícias analisadas estão apresentadas no apêndice A.

A partir da análise dessas notícias foi possível coletar relatos de indivíduos relacionados a situações e experiências concretas, como também o relato de advogados e pesquisadores sobre o assunto tratado nesta pesquisa.

Em meio à coleta de dados para compor o *corpus* desta pesquisa, foram descartadas as notícias de sites que, mesmo estando relacionadas ao tema em estudo, não puderam ser acrescentadas na análise. Essas notícias estão apresentadas no apêndice B. Essas notícias não foram utilizadas devido ao critério de eliminação adotado nesta pesquisa que foi a saturação. Glaser e Strauss (1967) citados por Minayo (2017) explicam que a saturação deve ser usada quando as falas já passam a repetir, ou seja, se referem a um momento da pesquisa em que a coleta de novos dados não traria mais esclarecimentos para o objeto estudado.

Por fim, foi feito o **tratamento dos resultados** obtidos e interpretados (BARDIN, 1997). Nesta última etapa foi possível analisar o conteúdo dos dados coletados e organizados nas categorias analíticas, de forma bastante aprofundada, tendo como base para análise, os objetivos de pesquisa e o referencial teórico, surgiu a partir da análise, categorias analíticas,

com as sínteses coincidentes e as divergências de ideias (OLIVEIRA *et al*, 2003; TRIVINOS, 1987; BARDIN 1977).

Para esta etapa também foi analisada a lei 13.467/17 referente à reforma trabalhista de 2017, isso foi feito com intuito de entender como as alterações realizadas na CLT resultaram em consequências para os trabalhadores, sobretudo, os entregadores por aplicativo.

Os resultados obtidos nesta etapa foram organizados em três dimensões. A partir da análise do material coletado foram identificadas categorias que emergiram em cada uma destas três dimensões:

Quadro 2 – Categorização dos Resultados

Dimensões	Categorias identificadas
<ul style="list-style-type: none"> • Reforma trabalhista 	1. Reforma trabalhista brasileira e precarização para o trabalhador. 1) Flexibilização dos tipos de contrato 2) Variações na jornada de trabalho 3) Flexibilização da remuneração 4) Enfraquecimento dos sindicatos e; 5) Férias
<ul style="list-style-type: none"> • Precarização do trabalho 	2. Precarização do trabalho e entregador por aplicativo.
<ul style="list-style-type: none"> • Entregador por aplicativo 	3. Mediação da precarização do entregador por aplicativo

Fonte: Elaborado pela autora

As alterações realizadas na CLT pela lei 13.467/17, referente à reforma trabalhista foram organizadas e analisadas na primeira categoria, intitulada: **Reforma trabalhista brasileira e precarização para o trabalhador**, onde foi possível detalhar melhor a relação

dessas mudanças para o entregador de aplicativo. Os conteúdos das notícias de sites foram analisados na segunda categoria: **Precarização do trabalho e a reforma trabalhista para o entregador por aplicativo**. Nesta categoria foram feitos recortes de falas dos entregadores por aplicativos, referentes à experiência deles com o trabalho. Nelas relatam situações precarizantes e de exploração às quais estão submetidos.

Nesta segunda categoria, também foram analisados relatos de advogados e pesquisadores, que argumentaram sobre as alterações da lei e a precarização do trabalho dos trabalhadores em questão.

Na última categoria definida com o título: **Mediação da precarização do entregador por aplicativo** foram analisadas algumas notícias que revelaram a precarização sofrida por entregadores por aplicativo bem como, a colaboração da reforma com tal situação.

No quadro 3 é resumida, para fins de acompanhamento, a estrutura metodológica da pesquisa de forma geral, associando os métodos selecionados para esta pesquisa a seus objetivos.

Quadro 3 – Estrutura metodológica da pesquisa

Objetivos específicos	Método de pesquisa	Fonte de dados	Método de análise
✓ Identificar e analisar as alterações legais da reforma trabalhista brasileira que implicaram na precarização	Pesquisa Documental	Lei no 13.467	Análise de Conteúdo
✓ Conhecer como a reforma trabalhista brasileira de 2017 vem sendo vinculada na mídia notadamente para os entregadores por aplicativo.	Pesquisa Documental	Matérias especializadas, Lei no 13.467	Análise de Conteúdo

✓ Evidenciar como o fenômeno da precarização se materializa no trabalho dos entregadores por aplicativo a partir do discurso da mídia.	Pesquisa Documental	Matérias especializadas de portais de notícias do G1, UOL e Brasil de fato.	Análise de conteúdo
--	---------------------	---	---------------------

Fonte: Elaborado pela autora.

Portanto, a partir dos métodos escolhidos para realizar esta pesquisa, foi possível alcançar os objetivos elaborados para, conseqüentemente, responder à pergunta de pesquisa, de forma que tais métodos e procedimentos viabilizaram a consecução dos resultados desta pesquisa, conforme será apresentado na seção seguinte.

5 Análise de dados

5.1 Reforma trabalhista brasileira e precarização para o trabalhador

Os direitos trabalhistas foram criados com o intuito de garantir os direitos da classe trabalhadora, de forma que pudesse amenizar os efeitos de exploração consequente da lógica capitalista na relação entre capital e trabalho, visto que, nesta lógica o trabalhador é visto apenas como um mero instrumento do capital (BRAVERMAN, 1987).

Apesar da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no caso brasileiro, ser apontada como esforço para amenizar os efeitos prejudiciais da exploração dos trabalhadores e da consequente precarização do trabalho, é possível observar um movimento político e histórico com intuito de adaptar as leis trabalhistas aos novos contextos por meio de reformas da legislação trabalhista (NASCIMENTO, 2012).

As alterações realizadas pelas reformas podem ser prejudiciais aos direitos e garantias conquistados pelos trabalhadores. Uma mudança significativa ocorreu com a aprovação das leis que regem o trabalho no Brasil no ano de 2017. A aprovação das leis Nº 13.429 e 13.467 de 2017, a chamada Reforma Trabalhista, foi inserida num discurso da necessidade de modernização da legislação para combater o desemprego e a crise econômica no país. Ambos dispositivos legais promoveram profundas alterações no direito do trabalho no país (PORTO, 2019). A Lei Nº 13.467 de 2017 trouxe várias modificações relacionadas aos direitos garantidos no Decreto-Lei Nº 5.452 de 1943 (CLT), com a finalidade torná-los mais flexíveis.

A reforma é bastante ampla e baseia-se em um tripé que abrange: a ampliação de dispositivos que permitem flexibilizar a utilização do tempo de trabalho, das formas de contratação e de remuneração em favor do empregador; a fragilização das instituições públicas e da organização sindical, estimulando a definição das regras de forma descentralizada e até individualizada; e a individualização dos riscos, avançando na lógica de inculir nos trabalhadores a noção de empregabilidade e responsabilização pelos riscos existentes na vida laboral (KREIN; COLOMBI, 2019).

Dentre as modificações realizadas pela lei 13.467/2017 é possível destacar as que mais colaboram para precarização do trabalho e que trazem consequências prejudiciais ao trabalhador, localizadas nas seguintes subcategorias: **1) Flexibilização dos tipos de contrato** **2) Variações na jornada de trabalho** **3) Flexibilização da remuneração** **4) Enfraquecimento dos sindicatos** e **5) Férias**. O porquê dessa avaliação e a seus efeitos são discutidos mais detalhadamente a seguir.

1) Flexibilização dos tipos de contratos

Em relação às alterações realizadas no contrato de trabalho, o autor Krein (2018) afirma que “as mudanças recentes significam possibilitar um “cardápio” de opções aos empregadores, deixando os trabalhadores em condições muito vulneráveis”. Dentre tais mudanças, pode-se destacar a liberalização total da terceirização que possibilita a sua utilização inclusive em atividade fim e em qualquer setor de atividade. De acordo com o artigo “Art. 4º-A da lei 13,467/2017:

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Com a possibilidade de ampliação das atividades de contratação da terceirização, ocorre também a abertura para prática de outra modalidade a qual ela se apresenta como o contrato temporário, o trabalho autônomo, “pejotização” e a cooperativa de trabalho. Para

Krein (2018), com essas alterações os empregadores contam com um leque de contratações atípicas, temporárias e mais precárias, na medida em que vulnerabilizam o trabalhador em sua redução de direitos e de seguridade social. De acordo com os autores Junior e Silva (p. 124 e 125, 2020) a terceirização:

[...] está associada de forma direta ao processo de precarização do trabalho no Brasil e representa uma prática que encontrou, no cenário político-econômico do país, um solo fértil para a sua propagação. Afirma-se que a reforma trabalhista brasileira catalisa os efeitos deletérios já anunciados pela disseminação da terceirização, assim como representa uma ameaça aos mecanismos de proteção social, saúde e organização da classe trabalhadora. Observa-se uma descaracterização das relações de emprego, considerando-as uma suposta relação empresa-empresa.

Os autores Druck, Dutra e Silva (2019) reforçam ainda que a relação entre a reforma e a terceirização vai além do que está formalmente definida em sua redação, que liberam a terceirização para todas as atividades, pois atualmente, a terceirização no Brasil antecipa o que a “Reforma Trabalhista” está legalizando para todos os trabalhadores, que é a precarização como regra. A autora reflete:

Ter a liberdade de contratar trabalhadores autônomos, usar o trabalho intermitente, transformando o empregado num “empreendedor de si mesmo”, por tempo parcial, por teletrabalho, bem como todas as formas precárias de trabalho com nuances e vulnerabilidades intencionalmente ocultadas pela nova legislação, permite aos empresários desresponsabilizar-se pelos custos de direitos do trabalho. É exatamente isso o que já acontece com a terceirização (DRUCK; DUTRA; SILVA, p. 299, 2019).

Outra forma de contratação da reforma trabalhista é a inserção do contrato intermitente, que permite a empresa contratar apenas a jornada de trabalho que o trabalhador estiver efetivamente realizando suas atividades da empresa, ou seja, enquanto estiver à disposição do empregador, o trabalhador não tem aquele horário contado como tempo de trabalho, tendo possibilidade deste tempo apresentar-se em grande descontinuidade,

resultando assim na vulnerabilidade do trabalhador. É o que se afirmar o inciso 3º, Art. 443 da lei 13.467/17:

§ 3º Considera-se como intermitente o Contrato de Trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Para os autores Junior e Silva (2019) a contratação de forma intermitente representa uma radicalização do que já se praticava através das contratações temporárias, flexibilizando e fragilizando ainda mais a classe trabalhadora. Druck, Dutra e Silva (2019) complementam esse pensamento afirmando que é por meio dessas modalidades precárias de trabalho, legalizadas com a reforma trabalhista, especialmente o trabalho intermitente, que provoca a demolição da garantia do salário mínimo, conquista importante e fundamental para os trabalhadores, possibilitando um processo de pauperização ainda mais significativo da classe trabalhadora.

Na prática, o trabalho intermitente funcionaria como o *zero hour contract* descrito por Antunes (2018), que se trata de uma espécie de trabalho sem contrato, onde não há limite de carga horária a cumprir, como também não possui garantia de direitos trabalhistas. Quando há demanda, os trabalhadores e as trabalhadoras devem estar online e à disposição para atender o trabalho demandado. Daí observamos outro efeito, uma vez que as empresas, usando sua lógica econômica de perseguição de lucros, acabam por ampliar a “pejotização”, gerando uma nova modalidade de trabalho, chamada pelo referido autor como escravo digital. Todo esse processo é feito como forma de disfarçar o assalariamento.

Assim, de um lado deve existir a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho on-line e dos “aplicativos”, que tornam invisíveis as grandes corporações globais que comandam o mundo financeiro e dos negócios. De outro, expande-se a praga da precariedade total, que surrupia ainda mais os direitos vigentes (ANTUNES, p. 45, 2018).

As mudanças relacionadas ao contrato de trabalho ainda abrem possibilidade de contratação do trabalhador autônomo de forma continuada. Essa alteração pode resultar na desfiguração da relação de emprego disfarçada, como forma de legalizar a contratação do trabalhador como pessoa jurídica ao invés de firmar um contrato de trabalho assalariado. Como aponta o Art., 442-B da lei 13.467/17:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

A possibilidade da prática da pejetização também tem oportunidade de se manifestar com essa alteração, isto porque, como um contrato comercial, os trabalhadores não têm acesso aos direitos, configurando-se como uma forma legal de praticar a ilegalidade. Essa prática é ainda mais utilizada como forma de disfarçar a relação de emprego. Com a existência do MEI, que permite e facilita a contratação do trabalhador como empresa, no qual o mesmo não poderá usufruir dos seus direitos enquanto trabalhador, de que acordo como Krein (2018) “[...] é um novo leque de possibilidades abertas que significam formas de contratação mais baratas aos empregadores e mais vulneráveis aos trabalhadores”.

[...] a chamada “Reforma” Trabalhista (Lei 13.467/2017) possui íntima articulação com o fenômeno da precarização social do trabalho no contexto brasileiro, uma vez que seus fundamentos e preceitos tendem a catalisar a fragilização dos vínculos laborais, a desarticulação das ações cooperativas entre a classe trabalhadora e a fragilização dos mecanismos de proteção, prevenção e garantia da saúde no trabalho (JUNIOR; SILVA, p. 124, 2020).

Diante do que foi exposto sobre os tipos dos contratos de trabalho trazidos pela reforma trabalhista brasileira, é possível observar uma radicalização da flexibilidade das formas de contratação no Brasil. Neste processo de eliminação dos vínculos trabalhistas, em que os trabalhadores e trabalhadoras passam a ser contratados temporariamente, ou através de

cooperativas, pessoas jurídicas (PJs), microempreendedores individuais (MEI) e outras modalidades. Com as alterações da reforma trabalhista, as empresas podem, agora apoiadas legalmente, contratar da forma flexível e ao seu bel prazer, por quanto tempo acharem mais convenientes para garantir sua lucratividade, às custas dos direitos e proteções aos trabalhadores e trabalhadoras que são explorados e desvalorizados enquanto força de trabalho.

Em paralelo, a lógica capitalista tenta fazer com que trabalhadores acreditem ser empreendedores de si, sendo os únicos responsáveis por seus sucessos e fracassos profissionais, retirando das empresas suas responsabilidades contratuais e desarticulando movimentos coletivos e formas de organização da classe trabalhadora. Constitui-se assim uma pseudo-flexibilidade, onde só uma parte tem opção de escolha.

2) Variações na jornada de trabalho

Sobre as alterações relacionadas à jornada de trabalho da lei 13.467/17, um dos efeitos observados é a possibilidade de redução de custos, por parte do empregador a partir do não pagamento de parte do tempo em que o trabalhador fica à disposição do empregador, mas não está necessariamente produzindo, conforme aponta o Art. 4º 13.467/17:

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Além disso, as mudanças na lei da reforma trabalhista passam a desconsiderar como horário de jornada de trabalho o tempo gasto pelo trabalhador para chegar ao local de trabalho, especialmente, daqueles que residem em locais distantes do ambiente de trabalho ou que precisam fazer uso de algum transporte público para se deslocar até o trabalho, conforme aponta o Art. 58 inciso 2º:

Art. 58 § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou

por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Com isso, passam a ser computadas somente as horas em que o trabalhador estiver de fato realizando seu trabalho, sendo assim, colaborando também com a redução dos custos com o trabalho.

Em relação ao tempo de trabalho parcial, é possível destacar as alterações de 25 horas por semana, para 30 horas semanais (sem horas extras) ou 26 horas semanais (com até 6 horas extras por semana), de acordo com o Art. 58-A:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Ao analisar tal artigo, novamente o empregador tem ganhos, tendo em vista que, se a empresa pode contratar, em regime de tempo parcial, um trabalhador que chegue a cumprir 32 horas em uma semana e não receba adicional de hora extra, visto que essas horas poderão ser compensadas, torna-se interessante a contratação de um trabalhador em regime de tempo parcial, o que pode funcionar como uma estratégia de redução de custos sobre a força de trabalho.

Ainda no que tange a jornada de trabalho, houve alterações que determinam que a negociação coletiva em prevalência sobre a lei. Assim, a intensificação ou redução da jornada de trabalho fica a critério do empregador, que a partir disso, tem agora total controle sobre o tempo de vida do trabalhador, em parte, submetida às determinações pela falta de opções impostas por um mercado de trabalho recessivo, típico do caso brasileiro. O Art. 611-A da lei 13.467/2017 aponta a respeito desta informação ressaltada neste parágrafo:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - Banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas;

V- Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho

Ainda sobre o tempo, o intervalo interjornada, citado o inciso III da lei 13.467/17, poderá ser reduzido em até 30 (trinta) minutos, tendo em vista que, anteriormente a aprovação da referida lei, o artigo 71 (setenta e um) da CLT determinava que trabalhadores com jornada superior a 6 horas deveriam ter um intervalo de 1 (uma) a 2 (duas) horas.

A alteração da reforma trabalhista apontada no inciso IX do artigo 611A da lei 13.467/17 está relacionado à remuneração por produtividade. Anteriormente à aprovação da reforma, a remuneração por produtividade deveria seguir o plano nacional ou o salário mínimo, norma que sofreu alterações. Isso se dá porque atrelada às possibilidades de negociação, os planos de cargos e salários que antes da reforma precisavam ser homologados pelo Ministério Público do Trabalho, agora é permitido que o plano de carreira possa ser negociado entre patrões e trabalhadores sem necessidade de homologação nem registro em contrato, podendo sofrer mudanças de forma constante.

3) Flexibilização da remuneração

A remuneração variável foi outro ponto de destaque da reforma trabalhista. Se de um lado a lei 13.467/17, ao instrumentalizar o contrato de trabalho intermitente, possibilita a negociação de um valor mínimo para cada hora de trabalho, por outro, retira a garantia ao

trabalhador, na medida em que fica dependente da solicitação de trabalho do empregador, não lhes sendo pago o horário que ficou à disposição do empregador, como já foi explicado anteriormente.

Art. 452-A. § 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

De acordo com o conteúdo dos incisos acima, nesta modalidade de contrato, o trabalhador restringe o planejamento de sua vida pessoal e profissional, ou seja, enquanto estiver à disposição do empregador, estará impedido de realizar outra atividade que possa complementar sua remuneração, tendo em vista a incerteza quanto à sua remuneração prestando serviço neste tipo de contrato.

No que tange a remuneração, a interpretação do Art. 461 sobre equiparação salarial, mecanismo assegurado pela CLT, é outro ponto de análise. Na nova versão, é possibilitado que funções de trabalho equiparáveis sejam remuneradas de maneira diferente, uma vez que incluem dimensões de difícil mensuração como “perfeição técnica”.

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica [...].

O inciso 3º, abaixo apresentado, parece prejudicar ainda mais o trabalhador, uma vez que também inclui elementos subjetivos (merecimento, por exemplo) para definição salarial, antes claramente determinada por planos de cargos e salários nas empresas, em geral negociadas através com os sindicatos.

§ 3º [...] as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

Aumentam assim, as incertezas e imprecisões, intensificando a competitividade por vagas, promoções e melhores salários entre pares nas organizações. Sobre esse efeito, a apreciação de Krein (2018) é esclarecedora:

[...] a reforma aprofunda as possibilidades do salário se tornar um componente variável vinculado ao desempenho da empresa, do grupo ou do indivíduo, o que desconstrói uma perspectiva de garantir mínima segurança à remuneração do trabalhador, pois o risco do negócio deixa de ser somente da empresa. São medidas que contribuem para reduzir custos e fragilizar a regulação pública do trabalho.

Assim, Galvão *et al.* (2017, p. 44) reforça que, “a lógica da reforma é reduzir os custos do trabalho, rebaixando os salários e os direitos dos trabalhadores, o que contribuirá para agravar ainda mais a desigual distribuição da riqueza entre capital e trabalho”. A lei 13.467/17 também permite a retirada da remuneração referente a cargo de confiança, com ou sem justo motivo, sendo possível o retorno ao salário antigo, com possibilidade de perda da incorporação da gratificação correspondente, como demonstra o artigo abaixo:

Art. 468. § 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

As opções de escolha são assim do empregador, que poderá tomar quaisquer decisões para garantir sua redução de custos através de mecanismos que prejudiquem o trabalhador.

A partir desses pontos observados, evidencia-se que as mudanças relativas à remuneração possibilitam fundamentalmente a redução dos custos com a força de trabalho,

diminuindo os salários via extinção de direitos dos trabalhadores, intensificando a exploração capitalista.

4) Enfraquecimento dos sindicatos

A reforma trabalhista também trouxe alterações que dificultam uma das formas de defesa e resistência dos trabalhadores, que são os sindicatos. A lei 13.467/17 permite o acordo prevalente sobre o legislado, o que significa dizer que o que for determinado em convenções e acordos coletivos valem mais do que o que é definido na CLT. Desta maneira, a negociação e os interesses particulares estabelecem-se acima da legislação, como aponta Krein (2018, p. 92-93):

A prevalência do negociado sobre o legislado traz como novidade a possibilidade de a negociação rebaixar regulamentações inscritas no marco legal. É uma inversão na hierarquia das normas, adotada na perspectiva de ajustar as relações de trabalho às especificidades do setor ou do local de trabalho, fortalecendo, portanto, o poder do empregador e não do trabalhador. Ao mesmo tempo busca retirar da representação sindical os trabalhadores que ganham acima de dois tetos previdenciários, pois estes podem estabelecer contratos sem assistência do sindicato.

Em se tratando de uma lei que regula as relações trabalhistas, cuja intenção seria proteger os trabalhadores, o enfraquecimento dos sindicatos configura-se uma importante perda política. Para Antunes e Praun (2019), a prevalência do negociado sobre o legislado abre o caminho para uma ampla flexibilização das normas trabalhistas, viabilizando, em um contexto de alto desemprego e de projeção de fechamento de mais postos de trabalho, condições de trabalho em patamares cada vez mais rebaixados, ainda que, em tese, legalizados. É também a oportunidade de empresas mundiais, que obtêm via acentuação da precarização do trabalho, alcançarem condições particulares de garantia de seus lucros, agora sob a guarda da segurança jurídica trazida pela reforma.

A reforma também autoriza ajustes individuais, permitindo que a compensação das horas extras seja realizada através de acordo individual, como mostra o Artigo 59, inciso 5º:

Art. 59. § 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

O incentivo ao individualismo também se mostra presente no artigo Art. 59-A da referida lei da reforma trabalhista, que permite que seja estabelecido horário de trabalho por 12 horas seguidas também através de acordo individual, com o intuito de fragmentar os trabalhadores e enfraquecer o poder de resistência, da atuação sindical, mediante abusos dos empregadores. Conforme citação a seguir:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

A reforma também permite que a jornada de trabalho seja negociada entre o empregador e trabalhador, de acordo com o que preferirem, desde que respeitadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais e as 220 (duzentos e vinte) horas mensais, conforme acrescentou o Art. 611- A:

Art. 661- A Caput. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I- pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais (BRASIL, 2017).

Ainda no contexto de enfraquecimento da resistência da classe trabalhadora, o Art. 444 estimula a individualidade ao admitir que as regras coletivas possam ser alteradas pelo trabalhador que recebe mais de dois tetos de benefício previdenciário.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Considera-se que o trabalhador com nível superior e salário acima da baixa média nacional está em posição de igualdade com relação ao empregador, assim, ele não precisa da proteção do Estado ou da tutela sindical. A experiência histórica demonstra, no entanto, que, na ausência da lei, as condições de trabalho tendem a ser precarizadas.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que receba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

A inclusão do Artigo 477-A aponta que não há mais necessidade de autorização para as dispensas coletivas serem negociadas por sindicato. Este artigo diminui a força dos sindicatos no momento crítico para os trabalhadores, que é quando ele é dispensado, e assim, oferece segurança para as empresas poderem desligar os trabalhadores sem a necessidade de negociação com o sindicato ou prestação de contas às instituições públicas. O Art. 447-A da lei 13.467/17 segue abaixo:

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Ainda sobre as modificações da lei 13.467/17 direcionadas aos sindicatos, os artigos 545 e 579 estabelecem que, o empregado não é mais obrigado a fazer o pagamento do imposto sindical anual, assim, poderão pressionar os sindicatos a aceitarem as negociações nos termos exigidos pela reforma. Segue os referidos artigos:

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor

do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

De acordo com Teixeira *et al* (2017) a lei aprovada é na verdade uma espécie de “chantagem sobre o movimento sindical”. O Estado, consciente da dependência dos sindicatos em relação aos recursos financeiros por ele repassados, utiliza do seu poder para impor seus interesses. Aos sindicatos será condicionada apenas a função de legitimar a redução dos Direitos Trabalhistas. Os autores Junior e Silva (2020, p. 153) destacam que:

Diante do solo não propício para a germinação dos coletivos de trabalho e laços de confiança, apoio e solidariedade entre a classe trabalhadora, os movimentos de resistência e enfrentamento para com as lógicas vigentes representam o adubo necessário para que floresçam ações destinadas à afirmação e garantia de direitos, e à reconfiguração dos campos normativos cuja função é observada nas formas flexíveis de precarização, dominação, exclusão e sofrimento no trabalho.

Com o enfraquecimento dos sindicatos, as possibilidades da negociação coletiva com propósito de garantir condições dignas de trabalho para a classe trabalhadora são reduzidas. A impressão é que tudo foi planejado, ao deixar o representante dos trabalhadores enfraquecido, retirando sua principal fonte de renda, colocando-o para lutar contra um grupo que ficará ainda mais protegido com uma “reforma” que tem a intenção de defender os interesses dos empregadores.

5) Férias

Outra alteração da reforma trabalhista no 13.467/17 diz respeito às férias. Em relação às férias dos empregados, a negociação destas trazidas pelo inciso 1º (primeiro) do Art. 134 da CLT teve sua redação modificada pela reforma, passando a possibilitar o fracionamento das férias em até três turnos. O referido artigo aponta:

Art. 134. § 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um (BRASIL, 2017)

No artigo 134 da CLT, a idade mínima e máxima para que o funcionário pudesse fracionar as férias foi revogado, pois conforme a Lei Nº 5.452/43, artigo 134 inciso 2º (segundo) aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez (BRASIL,1943).

Todas as mudanças mencionadas nessas subcategorias afetam as condições de trabalho e a vida dos trabalhadores, principalmente as que se referem à jornada de trabalho e ao descanso, pois podem ter relação direta com os acidentes de trabalho e doenças profissionais. Nos últimos anos, o avanço técnico e a capacidade de produção de bens foram utilizados em favor da criação de um ambiente de maior pressão sobre os trabalhadores, com o objetivo de forçá-los a aceitar um padrão de regulação do trabalho mais flexível, instável e precário para garantir a manutenção do sistema capitalismo.

Para Druck, Dutra e Silva (2019) a nova consolidação da legislação trabalhista brasileira tem por objetivo rebaixar os custos com a força de trabalho e ajustar a produtividade do trabalho no país ao sistema capitalista internacional e caminha na contramão da garantia de direitos e proteção social da classe trabalhadora. Suas regulamentações, especialmente as que se referem ao trabalho temporário, a terceirização, à jornada em tempo parcial, ao trabalho autônomo e ao trabalho intermitente, possibilita ainda mais a precarização dos vínculos trabalhistas e as relações de trabalho. De acordo com os autores, essas alterações na legislação colaboram ainda mais para a desarticulação dos sindicatos e para o aumento dos níveis de fragmentação dos coletivos de trabalhadores. Ainda segundo a autora:

Quando se afirma a radicalidade das disposições legais que passam a admitir que o trabalhador, individualmente, negocie com seu empregador, antes,

durante ou até depois do término do contrato de trabalho, cuida-se de considerar que foi exatamente por negar a validade desse tipo de ajuste individual entre empregado e empregador que o direito do trabalho afirmou sua existência. Foi denunciando a insuficiência da ideia de igualdade formal entre os sujeitos e considerando a desigualdade material profunda que tornava assimétricas as relações de trabalho, que o direito do trabalho se destacou do campo do direito civil para afirmar um campo normativo autônomo, regido pelo princípio da proteção ao hipossuficiente, que invalidaria declarações de vontade (adesões, consentimentos, acordos ou ratificações de contratos) dos trabalhadores que implicassem renúncia a direitos já assegurados pela legislação ou que os prejudicassem em relação a esse patamar. Desse modo, quando a Lei nº 13.467/2017 passa a permitir ao empregado “escolher” a forma de contratação, negociar individualmente com o empregador sobre o banco de horas ou outros ajustes de compensação de jornada, negociar sobre a forma de extinção do seu contrato de trabalho, ou mesmo realizar acordos extrajudiciais a respeito dos haveres trabalhistas, submetidos à mera homologação judicial, bem como quando dispensa a presença do sindicato no momento da assinatura do termo de rescisão do contrato de trabalho, está a deixar de considerar, precisamente, esse conjunto de contingenciamentos e desigualdades que marcaram a razão de existir do Direito do Trabalho em outros momentos históricos (DRUCK, DUTRA E SILVA, p. 295, 2019).

A partir das formas de contratação mais flexíveis, que buscam reduzir o tempo de trabalho no emprego formal, da despadronização da jornada de trabalho, que objetiva ajustar o tempo de trabalho de acordo com necessidades da empresa (DAL ROSSO, 2017), da maior instabilidade da remuneração e do ataque à capacidade de ação coletiva, as trabalhadoras e os trabalhadores brasileiros são expostos a uma situação de maior vulnerabilidade social. Isso significa que os dispositivos mais flexíveis atrelados à fragilização dos sindicatos lançam sobre o trabalhador a responsabilidade de entrar, manter-se e angariar renda suficiente num mercado de trabalho instável, hostil e escasso (KREIN; COLOMBI, 2019).

Para resumir, as alterações trazidas pela reforma trabalhista brasileira em vigor a partir de 2017, no que se refere aos efeitos sobre a precarização, o quadro 4 que segue consolida a análise anteriormente detalhada:

Quadro 4 - Principais mudanças na reforma trabalhista

CATEGORIAS DA REFORMA	PRINCIPAIS MUDANÇAS
1) Flexibilização dos tipos de contrato	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liberalização total da terceirização 2. Inserção do contrato intermitente 3. Contratação do trabalhador autônomo de forma contínua 4. A possibilidade da prática da pejetização
2) Variações na jornada de trabalho	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desconsidera tempo à disposição do entregador 2. Não pagamento das horas <i>in itinere</i> 3. Alterações do tempo de trabalho parcial. 4. Intervalo interjornada reduzido
3) Flexibilização da remuneração	<ol style="list-style-type: none"> 1. Remuneração variável 2. Redução de salários por meio de negociação coletiva 3. Remuneração por produtividade. 4. Descaracterização do salário
4) Enfraquecimento dos sindicatos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fragilização da fiscalização 2. Prevalência do negociado sobre o legislado 3. Autorização de ajustes individuais 4. Dispensas coletivas não serão negociadas pelos sindicatos.
5) Férias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fracionamento das férias em até três turnos

Fonte: Elaborado pela autora, 2021

As alterações na legislação acentuam os efeitos da precarização do trabalho e aumentam as possibilidades e maneiras de exploração da força de trabalho de milhares de trabalhadores e trabalhadoras. Esse processo está associado ao crescente desmonte de direitos trabalhistas historicamente conquistados por um conjunto de lutas da classe trabalhadora (JUNIOR; SILVA, 2).

Na seção seguinte, são analisadas as matérias selecionadas e que compuseram o corpus desta pesquisa, a fim de evidenciar a precarização do trabalho a partir da reforma trabalhista na “voz” dos trabalhadores escolhidos como foco deste estudo, que foram os de entregadores por aplicativo, como também de profissionais da área de direito e pesquisadores de universidades brasileiras. Portanto, partiu-se das categorias da reforma, evidenciadas na fase preliminar dessa pesquisa (e resumidas no quadro 2) confrontadas com as falas dos sujeitos, com vistas a construir um quadro de falas que ilustre a percepção dos mesmos a respeito de cada uma das categorias.

5.2 Precarização do trabalho e entregador por aplicativo: aspectos revelados pela mídia

Diante das transformações ocorridas nos últimos anos no mundo do trabalho, percebe-se o crescimento de formas atípicas de trabalho, modelos de gestão mais horizontalizados, discurso de maior “autonomia” para o trabalhador e uma tendência mundial em flexibilizar as relações de trabalho. A consequência disso converge com a precarização cada vez mais acentuada do trabalho.

O fenômeno da precarização social do trabalho está diretamente vinculado à instabilidade e vulnerabilidade de massa, e seus efeitos podem ser vistos nas formas de contratação, organização e gestão do trabalho por parte das empresas e organizações, no âmbito da legislação trabalhista e social, no papel do Estado enquanto agente regulador das relações e condições laborais, nos limites e possibilidades das instâncias sindicais e nas formas de organização coletiva e luta dos trabalhadores (DRUCK, 2013). Com a reforma trabalhista brasileira de 2017, esse processo de mercantilização da força de trabalho é aprofundado,

sendo marcado pela inserção precária no mercado de trabalho, sem nenhum tipo de proteção social e um alto número de desempregados (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019).

As mudanças provenientes da flexibilização do trabalho, como a ausência de direitos, podem ser vistas no trabalho realizado por entregadores de aplicativo, pois com o desenvolvimento das tecnologias de informação e das novas formas de gestão do trabalho, que possuem como ponto central o autogerenciamento, são estabelecidas novas formas de subordinação e controle que deixam evidente a possibilidade de transferir riscos e custos, de controle do tempo de trabalho e de execução do trabalhador (ABÍLIO, 2020). As evidências empíricas sobre a precarização e seus efeitos sobre o trabalhador têm sido denunciadas pela mídia. Essa seção se propõe a trazer à tona essa realidade, senão vejamos a seguir.

De acordo com uma matéria da BBC News exibida no site da UOL, um dos principais aplicativos de delivery no Brasil, o iFood, gerencia o trabalho de sua massa de entregadores por meio de dois sistemas principais: "Nuvem" e "Operador Logístico" (OL). No modelo OL, o entregador tem uma escala de trabalho semanal, tendo que cumprir um horário fixo todos os dias e dispor de uma folga por semana, que é concedida somente se for avisada com antecedência. O entregador não pode desligar o aplicativo quando preferir, nem decidir ficar em casa em determinado dia (MACHADO; 2020).

Essa matéria aponta ainda que o OL tem sido visto como uma terceirização de parte dos colaboradores do iFood. Esse sistema contraria o discurso de autonomia ressaltado pelos aplicativos, isso porque o operador logístico é uma empresa menor, subcontratada pelo iFood para organizar e gerenciar uma parte de entregadores fixos. Com isso, ainda segundo a matéria da UOL, apesar de ter que seguir regras e cumprir jornadas e escalas pré-determinadas, de forma semelhante a um trabalhador formal registrado pela CLT, o entregador OL do iFood não tem salário fixo, férias e folgas remuneradas, ou mesmo 13º

salário. Ele também não ganha nenhuma remuneração quando fica parado esperando por corridas, só recebe quando realiza algum serviço (MACHADO, 2020).

O uso da empresa terceirizada neste caso, possui a intenção de redução de custos, cujo discurso de autônomo descarta qualquer possibilidade de garantia de direitos, mesmo que tais trabalhadores sejam obrigados a aceitar regras determinadas pela empresa, como cumprimento de horário de trabalho, sendo tais situações legalizadas pela reforma trabalhista.

Se de um lado a reforma trabalhista se propõe a aumentar a autonomia, por outro viabiliza um projeto de exploração no trabalho. As situações de vulnerabilidade e risco da mídia, traz à tona as diversas situações a que esses entregadores são acometidos. Essa dualidade é comentada por Druck, Dutra e Silva (2019, p. 299):

[...] Ter a liberdade de contratar trabalhadores autônomos, usar o trabalho intermitente, transformando o empregado num 'empreendedor de si mesmo', por tempo parcial, por teletrabalho, bem como todas as formas precárias de trabalho com nuances e vulnerabilidades intencionalmente ocultadas pela nova legislação, permite aos empresários desresponsabilizar-se pelos custos de direitos do trabalho. É exatamente isso o que já acontece com a terceirização.

Para Leo Vinicius Liberato, em uma notícia no site da UOL (MACHADO, 2020): "*A empresa terceirizada é uma forma de o iFood disciplinar o trabalhador, estipulando um horário que ele precisa cumprir todos os dias, de modo a garantir que haja sempre uma massa de pessoas nas ruas, algo que o aplicativo não consegue fazer por si só*".

Percebe-se, no discurso acima, que semelhante ao trabalho de contratados com registro na CLT, o *ifood* encontrou, a partir dessas empresas terceirizadas, uma forma de manter o trabalhador controlado por regras, que inclui horários de trabalho fixo, porém, ao fazer isso, ela não realiza o pagamento por horas a disposição do aplicativo. Segundo Figueiras e Pedreiras (2019), a terceirização, enquanto discurso empresarial, é utilizada em defesa da

negação da forma de contratação nos últimos anos. As empresas estariam estabelecendo relações comerciais entre agentes independentes, e com isso, desvinculando-se da ideia de relação de emprego entre trabalhadores e empresa contratante.

Em uma matéria do site da UOL, Rodrigo Carelli, afirma que o sistema OL, baseado na terceirização, pode trazer mais segurança jurídica às plataformas do que o modelo de "nuvem", hoje consagrado pelos aplicativos. Popularmente chamado de "uberização", o modelo de nuvem ainda está sujeito a questionamentos na Justiça sobre a existência de vínculo empregatício (SAKAMOTO, 2020). Em uma entrevista a respeito do assunto, concedida ao site da UOL, Rodrigo afirma:

Os Operadores Logísticos são uma espécie de "gato" - uma figura que nós encontramos muito nos casos de trabalho escravo, urbano ou rural. É um intermediário que faz a ponte entre os trabalhadores e a plataforma. Nada mais é do que um capataz da empresa que organiza os trabalhadores e pode até fazer o papel de ameaçá-los. Essa é uma artimanha utilizada há séculos: fazer uma interposição entre os trabalhadores e quem toma a mão de obra. Porém, neste momento em que está permitida a terceirização inclusive da atividade-fim, isso pode representar mais um empecilho para os trabalhadores conseguirem seus direitos. Há juízes que podem acreditar que se trata de uma terceirização (Rodrigo Carelli).

Ao mencionar, no relato acima, sobre a forma de terceirizar como empecilho para os trabalhadores, o entrevistado quer dizer que práticas para mascarar a relação de empregos e garantir direitos trabalhistas estão tendo mais oportunidades de serem realizadas como se fossem legalizadas, principalmente após a ampliação das formas de utilização da terceirização feitas pela reforma trabalhista em 2017.

Entre as empresas por aplicativo, o Ifood não é a única do ramo a terceirizar parte de seus entregadores. A Loggi, empresa que trabalha com prestação de serviços de entregas de mercadorias de escritórios e outros tipos de compras, também tem seu modelo de operador logístico, denominado "Leve". Ela faz a contratação de pequenas empresas que gerenciam

uma frota própria de entregadores, organizando as entregas e fazendo os pagamentos dos trabalhadores. A própria empresa auxilia as pessoas a criarem uma terceirizada, oferecendo consultoria por meio de reuniões agendadas em seu site (MACHADO, 2020).

Um entregador entrevistado pela matéria da UOL relata como foi sua experiência durante o ano que trabalhou para uma dessas empresas (MACHADO, 2020), segundo ele: *"Para mim, foi como estar registrado na CLT mas sem ter nenhum direito, nem salário. Era tudo controlado pelo gerente OL, que tinha o poder de me bloquear no app"*.

A partir dessa fala, nota-se que a empresa de aplicativo exige que o trabalhador cumpra deveres de um empregado tal como um registrado na CLT, mas sem qualquer direito garantido. Para Sousa e Meinberg (2020) essas empresas negam qualquer tipo de vínculo empregatício ou subordinação do trabalhador, mesmo que elas determinem o valor da remuneração, a distribuição das atividades e as regras para sua realização. Esses entregadores recebem somente pelas atividades concluídas, não tendo direito a ganho algum enquanto ficam à disposição da plataforma. Desta maneira, convivem com a incerteza a respeito de sua remuneração. Ainda sobre isso, uma entregadora relata:

"Eles não querem vínculo, mas cobram como se eu fosse funcionária. Se eu chego 10 minutos depois do início do meu turno, sou questionada. Tenho que comunicar ao meu OL se quero pausar mais de 20 minutos. E não temos ajuda para nada, trocar câmara de pneu, comprar capacete, capa de chuva. Já fui atropelada por um carro. Sofri o acidente, levantei e continuei andando. Se paro no meu turno, minha pontuação baixa. O aplicativo adora dizer que somos empreendedores, mas é pura mentira".

Uma matéria no site do Brasil de Fato aponta que, as empresas de aplicativo seguem utilizando mecanismos na tentativa de afastar a possibilidade de vínculo empregatício com os entregadores (CARVALHO, 2020). Segundo o advogado trabalhista Ronaldo Pagotto, entrevistado pelo referido site acima, esses aplicativos tentam forjar uma relação de “empresa

para empresa”, evitando assim, a admissão de uma relação de subordinação dos trabalhadores. Segundo ele: *“Mas não é o que se vê na prática, os motociclistas são obrigados a cumprir horários e um padrão de qualidade no trabalho”*.

Ainda de acordo com o advogado Ronaldo Pagotto, o modelo de contratação adotado pelas empresas de aplicativo é ilegal, para ele:

“Estamos discutindo uma falsificação dessa relação, uma terceirização ilegal. O problema é que ela está ganhando cada vez mais uma blindagem da legislação. Aí, o patronato, no dia-a-dia, cuida de fazer a outra parte, para garantir que isso não fique evidente. O patronato, por exemplo, usa nas mensagens dos aplicativos para os entregadores ‘você pode fazer quando quiser’. O que é mentira” (Ronaldo Pagotto).

Quando se refere à “blindagem da legislação”, Pagotto recorda a aprovação da Reforma Trabalhista referente à Lei 13.429 de 2017, sancionada pelo então presidente Michel Temer, que autoriza ampliação da terceirização no país, que afirma: *“A precarização do trabalho do empregado. Isso é o que importa para nós, já era muito comum, agora ficou mais. Com a legislação do Michel Temer, isso passou a ganhar ares de legalidade, se tornando mais difícil se comprovar uma terceirização fraudulenta”*.

Essa abertura proporcionada pela legislação possibilita a prática de acordo fraudulento tendo como garantias essa “blindagem da legislação”. Uma dessas práticas é a pejetização, que para os autores Remédio e Doná (2018) vem causando vários danos aos trabalhadores brasileiros, principalmente depois da Reforma. A respeito dessas relações de trabalho estabelecidas atualmente, Camila Rosadas, também entrevistada pelo G1 (VELOSO, 2020), aponta que:

“Estamos vivendo um dos nossos períodos mais sombrios em relação aos direitos dos trabalhadores. Em 2017, entrou em vigor a lei que autorizou a terceirização de forma ampla, prevendo expressamente a inexistência de vínculo de emprego entre o trabalhador e o tomador dos serviços. Em

agosto de 2018, o Supremo Tribunal Federal fixou a tese jurídica de que é lícita a terceirização de atividade-fim das empresas” (Camila Rosadas).

Essa proposta de terceirização afasta a condição de vínculo empregatício, uma situação que segundo Sousa e Andrade (2020) anda de mãos dadas com o processo de pejetização do trabalhador, tornando se assim, uma situação de vantagem para o empregador em detrimento dos trabalhadores, pois eliminaria as obrigações de direitos trabalhistas do empregador. Diante disso, Figueiras e Pedreira (2019, p. 593-594) afirmam:

A reforma não parece influenciar positivamente nem a decisão de criação do posto de trabalho, nem a decisão de formalização. No caso da formalidade, pelo contrário, parece reforçar, como incentivo (com verniz da legalização), a tendência já existente informalidade, agora escudada em rótulos como ‘autônomo’ e PJ, e com menor risco de processo judicial. Essa tendência é ancorada pelas ‘novas’ formas de contratação, as quais se sustentam na negação do vínculo empregatício, e é expressa pelos supostos trabalhadores autônomos, ‘colaboradores’, inseridos dentro da lógica neo-empresadora. Essa realidade foi cristalizada com as reformas, responsável por disseminar a retórica do empreendedor de si, como uma forma de controle e dominação dos trabalhadores, que dependem do trabalho, não como um fim em si mesmo, mas para sobreviver.

A fim de complementar esse pensamento, a professora Ana Claudia Cardoso ressaltou ao portal de notícias G1 (AZENHA, 2020) que:

"Com o aprofundamento do neoliberalismo, tivemos uma ação do Estado no sentido de reduzir os direitos dos trabalhadores e destruir diversas instituições que os defendem. Com isso se deixou um espaço mais livre para as empresas agirem da forma como sempre agiram, na busca pelo lucro. A questão da uberização se insere nessa lógica. No Brasil é uma situação ainda mais complicada porque temos uma piora das condições de trabalho desde 2017, com o aumento do desemprego, da informalidade e da precarização no mercado de trabalho. A reforma trabalhista liberou a terceirização para diversos setores da economia e criou a figura do trabalho intermitente" (Ana Claudia Cardoso).

Corroborando com esse pensamento, o economista Marcio Pochmann, entrevistado pelo site Outras Mídias, afirma que a reforma trabalhista é mais uma tentativa de se implementar as políticas neoliberais no Brasil (SOARES, 2020), em suas palavras:

“[...] O balanço que se pode fazer é, mais uma vez, que políticas neoliberais produzem um resultado pífilo. O emprego não cresceu e os postos de trabalho são muito precários, o faz com que as pessoas que exercem esse tipo de trabalho permaneçam excluídas de quaisquer direitos”.

Com esses relatos, nota-se que a reforma possibilitou ainda mais que empresas pudessem agir de acordo com suas necessidades, mesmo que para isso, o trabalhador perca seus direitos trabalhistas e se insira em condições precárias de trabalho. Nessa mesma linha de raciocínio, Sousa e Andrade (2020) relatam que, essa situação aponta uma precariedade, que evidencia o padrão de trabalho das empresas no Brasil. De acordo com os autores, a reforma de 2017 institucionaliza uma situação de precariedade, degradação do trabalho e da vida do trabalhador a favor da acumulação de capital.

Assim, a reforma trabalhista brasileira se inseriu ainda mais num contexto de precarização estrutural do trabalho, institucionalizando com isso, a precariedade, atendendo dessa forma aos interesses do capital (SOUSA; ANDRADE, 2020). Sobre isso, a advogada trabalhista Tainã Góis disse ao portal de notícias ao G1 (AZENHA, 2020):

"Existe uma falsa dicotomia que coloca de um lado as más condições, e por outro o aumento do número de postos de trabalho e os horários mais flexíveis. Mas essas duas coisas não são necessariamente excludentes. Como já vimos pelos números de empregos após a reforma trabalhista, não é menos proteção social que gera mais postos de trabalho. Ainda, as más condições de trabalho não têm a ver com a flexibilidade de horários, e sim com a total desresponsabilização das empresas com a situação na qual trabalham os empregados, não fornecendo, por exemplo, equipamentos e proteção, ou não oferecendo qualquer auxílio em caso de acidentes. Nesse sentido, o que se discute não é apenas um modelo mais flexível de trabalho, mas que nesse modelo específico a maior parte dos ônus ficam com os trabalhadores" (Tainã Góis).

Com a fala da advogada Tainã, é possível notar que, para ela, a responsabilidade por toda essa precarização do trabalho não está localizada na flexibilização e sim na forma como os empregadores usam isso a seu favor, resultando em consequências negativas para o trabalhador, especialmente após a reforma trabalhista.

Essa lógica de redução de custo para aumentar a lucratividade das empresas é própria da lógica capitalista. Sobre isso, Antunes (2018) explica que os capitais buscam com frequência aumentar o mais-valor, pois a constante ampliação da troca desigual entre o valor da força de trabalho que o produz e o que ele recebe está localizada na própria lógica do capitalismo. Para isso, são usados vários mecanismos, como a intensificação do trabalho, o prolongamento da jornada, a restrição e a limitação dos direitos, dentre outros.

Para Rodrigo Carelli, entrevistado pela BBB News em uma matéria exibida no site da UOL (MACHADO, 2020), o operador logístico é: *“mais um fator de precarização do trabalho nesse setor, e um modelo antigo e tradicional em outras áreas também precárias, como a construção civil, pecuária e têxtil”*.

Ainda conforme pensamento do procurador, que se tornou uma das vozes mais críticas à chamada uberização, acredita-se que o sistema seja também uma forma de "bagunçar" o jogo jurídico caso as grandes empresas de aplicativo enfrentem processos de reconhecimento de vínculo empregatício entre elas e os trabalhadores.

Com o operador logístico as empresas de aplicativos podem alegar que não têm vínculo com os entregadores, porque elas são apenas intermediárias. Esse vínculo seria com as terceirizadas. De acordo com a BBC News por meio do site UOL (MACHADO, 2020), em decisões dos últimos anos, a Justiça do Trabalho normalmente não tem reconhecido vínculo empregatício entre trabalhadores de aplicativos e as empresas, como exemplo disso, em janeiro do ano de 2020 a Justiça negou uma ação civil pública que solicitava a vinculação

com o IFood. Conforme ressalta a juíza Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar, essa nova relação de trabalho é "inovadora" por ser intermediada pela tecnologia e se enquadrar no "modo autônomo". Carvalho, Pereira e Sobrinho (2020) ressaltam que esse é um cenário de verdadeira precarização no mundo do trabalho, com a tentativa de burlar a existência da própria relação de emprego.

A implantação dessa reorganização do trabalho requer a disseminação da antiga estratégia capitalista de utilização do exército de reserva como mecanismo de pressão sobre os setores formais do mercado de trabalho, assim a sua viabilidade depende das disputas ideológicas que induzem uma suposta necessidade de que o trabalhador se adeque a essa nova realidade, sob o risco de ficar sem seu sustento. Nesse novo mundo do trabalho, a retórica da suposta liberdade, do empreendedorismo e da condição de autonomia do entregador é utilizada para negar o acesso aos direitos fundamentais trabalhistas (CARVALHO, PEREIRA; SOBRINHO, 2020). De acordo com Abílio (2019) trata-se de um novo estágio nas estratégias de externalização dos riscos e obrigações trabalhistas que retira as garantias sociais trabalhistas na medida em que a subordinação se reestrutura por meio de mecanismos mais precários em favor do sistema capitalista.

Para Ludmila Costhek Abílio, uma pesquisadora entrevistada pela mesma matéria ressaltada acima, o modelo OL é uma atualização do mercado de motoboys que existia antes da chegada dos aplicativos.

"Até 2014, havia o chamado motoboy esporádico, que tinha uma remuneração fixa e menor, mas também recebia por cada serviço prestado. E havia o contratado, que era registrado pela CLT na terceirizada, mas atuava de maneira fixa em outra empresa. O que temos hoje com o OL é uma novidade: há a figura do trabalhador fixo, mas que não tem direitos nem nenhuma remuneração fixa garantida" (Ludmila Abílio).

A partir da fala da pesquisadora, fica evidente que as novas formas de gerir o trabalho estão cada vez mais desprovidas de direitos. Segundo dados do portal de notícias extra, do G1 (2020), há um debate recorrente, em todo o mundo, sobre se há vínculo empregatício entre trabalhadores que atuam como entregadores e as empresas de aplicativo.

De acordo com a Data Lawyer Insights, que analisa dados jurídicos, foram distribuídos no país 958 processos sobre esse assunto, desde 2015. Estão pendentes ainda 518 deles, mas 172 foram julgados improcedentes, e 7, procedentes. O número de processos na Justiça sobre reconhecimento de relação de emprego tem crescido: em 2018, foram 79, em 2019, 363 e em 2020, já são 381 (G1, 2020). Isso pode ser resultado de trabalhadores motivados pelo crescimento de casos julgados parcialmente procedentes.

Para Cristóvão Macedo Soares, entrevistado pelo portal de notícias do G1 (2020), o motivo dos trabalhadores não terem sucesso nos processos é causado pelo fato que as empresas demonstram, em geral, que o trabalhador tem autonomia para aceitar ou não fazer entregas que lhes são oferecidas. Ele afirma que:

“Costumam demonstrar também que o prestador é livre para prestar serviços a outros aplicativos, inclusive concorrentes. Sob tais premissas, agregadas ao fato de que não há a necessidade de contato entre o trabalhador e o seu tomador de serviços, a argumentação jurídica das plataformas fica centrada na inexistência de uma efetiva direção da prestação pessoal de serviço, um pressuposto básico estabelecido na lei para identificar a figura do empregador” (Cristóvão Macedo).

Essas “novas” formas de contratação, que trazem consigo o mito do empreendedorismo, e da liberdade de ser “seu próprio empregador”, sustentam-se apenas enquanto discurso. A ilusória ideia de liberdade, controlada por prêmios e punições, mascara a natureza de subordinação presente nessa relação (FIGUEIRAS; PEDREIRA, 2019).

Com isso, os trabalhadores tendo a necessidade se inserir ao mercado de trabalho ou por receio de perder o emprego, acabam aceitando as imposições sugeridas pelos empregadores, dentre elas, a de se tornar uma pessoa jurídica, acarretando em uma profunda precarização do trabalho. Para Neis e Silva (2020) é mais vantajoso para a empresa contratar o trabalhador transfigurado de Pessoa Jurídica, mais especificamente como Micro Empreendedor Individual - MEI, utilizando-se do fenômeno da pejetização, pois não terá obrigatoriedade de assinar carteira de trabalho, desviando-se assim das obrigações com legislação que garante os direitos trabalhistas.

Após a implementação da reforma trabalhista, ocorreu um aumento do número de Microempreendedores Individuais (MEIs), vistos como “empresários de si mesmo” ou trabalhadores que precisam “empreender” sua força de trabalho custeando com todos os instrumentos de trabalho, que mesmo cumprindo diversos tipos de jornadas de trabalho, não têm direito a 13º terceiro, férias ou qualquer garantia caso a prestação de serviço seja suspensa pelo “patrão” contratante (SOARES, 2020).

A próxima seção abordará sobre o trabalho dos entregadores por aplicativo através da voz dos próprios trabalhadores, que vem enfrentando diferentes formas de precarização, e que com a pandemia provocada pelo COVID 19, desde março de 2020 no Brasil, tiveram suas vozes visualizadas pela mídia após manifestações realizadas com o intuito de reivindicar melhores condições de trabalho.

5.3 Mediação da precarização do entregador por aplicativo

Os direitos trabalhistas têm sido alvo dos interesses do Capital que visa garantir sua lucratividade. Com a reforma trabalhista aprovada em 2017, esses direitos ficaram ainda mais

ameaçados, resultando na precarização do trabalho. Mudanças que possibilitam a redução de custos por parte das empresas e o desamparo ao trabalhador.

Para analisar como essa precarização do trabalho do entregador vem sendo praticada pelas empresas de aplicativo, é importante esclarecer um pouco sobre os fatores que se fazem necessários para constituir uma relação de emprego.

O Art. 3º da Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943 - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Com os requisitos legais que caracterizam o vínculo empregatício, o trabalhador pode ser considerado empregado e garantir seus direitos trabalhistas.

Os requisitos para uma relação de emprego são: a alteridade, a subordinação, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade. A alteridade como consta no Art. 2º da CLT: “Considera-se empregador, a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assinala e dirige a prestação pessoal de serviço”. Já a subordinação, trata-se de uma dependência jurídica entre o empregador e o empregado, ou seja, “não é medida pelo tempo no qual o trabalhador presta serviço ou fica à disposição do empregador, mas sim pela relação que se mantém com o processo produtivo ou de serviços da empresa” (JÚNIOR, 2012, p. 271).

A pessoalidade está relacionada ao fator da pessoa física, não podendo se fazer substituir por terceiros, ou seja, aquela pessoa física contratada que terá que prestar o serviço. Em relação à onerosidade, como demonstra Magalhães (2014) que é o requisito da remuneração ao serviço prestado. Por fim, a não eventualidade, significa que a pessoa física deve trabalhar de maneira permanente, com dias e horários fixos, não podendo trabalhar de maneira eventual, isto é, na hora que ela desejar. Conforme aponta Martins (2002), o indivíduo que presta serviços eventualmente, não é empregado.

As empresas de aplicativo, muitas vezes, negam o vínculo empregatício ao trabalhador, neste caso, ao entregador por aplicativo, no entanto, este trabalhador exerce suas atividades cumprindo regras impostas pelas empresas, além de realizarem atividades semelhantes ao trabalhador formal. Essas empresas alegam que os entregadores têm autonomia quanto ao seu trabalho, porém, é possível destacar que apesar de serem autônomos, a empresa exerce um controle “camuflado” sobre os trabalhadores que lhes prestam serviço.

De acordo com o site Brasil de Fato, em uma matéria sobre os entregadores por aplicativo, o advogado trabalhista Thiago Barison afirma que as plataformas digitais atuam de forma predatória minando direitos sociais em busca do aumento da lucratividade, pois essas empresas se apresentam como meras intermediadoras “entre um suposto empreendedor individual e o cliente”, quando na verdade são elas que determinam de fato as regras (SUDRÉ, 2020). Para Thiago Barison, a subordinação jurídica acompanha a subordinação na realidade (SUDRÉ, 2020). O advogado comenta sobre a exploração vivida pelo entregador de aplicativo para adquirir seu sustento:

“Começa com uma remuneração maior no início, isso empolga o trabalhador, que vai se dedicando, com longuíssimas jornadas de trabalho, e com isso o trabalhador consegue fazer uma renda mensal um pouco superior do que seria se ele fosse contratado por um salário mínimo. No entanto, o grau de exploração é altíssimo. Conforme o tempo passa e o trabalhador foi fidelizado, a empresa que controla o aplicativo, sem nenhuma clareza nesse procedimento, pode alterar as regras de pagamento e ir diminuindo gradativamente os ganhos que o trabalhador pode ter pelo mesmo trabalho prestado” (Thiago Barison).

Conforme aponta o advogado Thiago em seu relato, as empresas de aplicativo demonstram oferecer resultados positivos para o trabalhador inicialmente, mas que com o tempo, a realidade é outra. Para Carvalho, Pereira e Sobrinho (2020) esses entregadores podem, de acordo com a empresa, escolher o horário da prestação dos serviços, no entanto, por ganharem tão pouco, são levados a trabalhar o máximo possível, numa forma oculta de

radicalização do trabalho remunerado por peça. Essa forma de contratar a força de trabalho como estratégia para a flexibilização do trabalho pode colocar em risco direitos trabalhistas historicamente conquistados. Barison ressalta ainda que a tecnologia, no caso dos aplicativos, permitiu um controle maior do capital sobre o trabalho, driblando a legislação trabalhista. Segundo ele: *“Os prejuízos para os trabalhadores são enormes, além da ausência de direitos básicos como uma jornada limitada a um número de horas a partir da qual, excedido esse limite, a pessoa começa a abrir mão da sua saúde, do convívio familiar e de bens que não voltam mais”*.

Um trabalhador inserido no mercado informal como entregador por falta de alternativa aponta: *“Não podemos ser massacrados desse jeito. Estamos cansados. Eu vou ser sincero: se tivesse outro trabalho, nunca mais me envolveria com esse negócio de aplicativo. Eles são muito canalhas. Não tem clareza nenhuma. Porém o sustento da minha casa vem daí, mas tenho que trabalhar 12h, 13h, 14h por dia”*.

Com esse relato, fica claro que o entregador precisa enfrentar jornadas de trabalho exaustivas para garantir seu sustento. O fato é que, sem regulamentação trabalhista, esses trabalhadores não têm como recorrer a nada, apenas aceitar as péssimas condições de trabalho oferecidas pelas empresas de plataformas digitais. Diante dessas condições de trabalho dos entregadores de aplicativo, para Carvalho, Pereira e Sobrinho (2020), as empresas não oferecem um trabalho digno, que envolve a limitação razoável da jornada e a promoção da segurança e higiene do trabalho.

Ainda em relação à jornada de trabalho, o entregador ressalta: *“Eu saio 10h da manhã de casa para voltar 22h, 23h. Não sobra tempo. Chega em casa, toma banho, deita e dorme. Acordo de manhã e vou trabalhar de novo. Sem tempo para lazer”*.

A fala acima retrata a longa jornada de trabalho que o entregador precisa fazer para conseguir seu sustento, não lhes restando tempo para outras atividades que não sejam as de

trabalho. Para Figueiras e Pedreira (2019) a contratação de trabalhadores como autônomos atende às demandas de uma gestão que tem como finalidade tornar os trabalhadores completamente descartáveis e ajustáveis às necessidades da empresa, e devido a isso, esses trabalhadores têm recebido menos do que um salário mínimo, cumprindo jornadas de 12 horas diárias, e assumindo todos os riscos das atividades.

O mesmo entregador menciona ainda sobre os riscos que precisa enfrentar realizando seu trabalho, tendo em vista que não há vagas de emprego no mercado formal: *“A minha esposa teme por mim, preferia que eu trabalhasse em outro lugar. Ela sabe do risco de acidente, do risco do vírus. Mas não tem jeito. Tem que se arriscar. É a única opção que tem. O mercado formal não está contratando”*.

Percebe-se no conteúdo da narração feita acima que, diante do desemprego, alguns trabalhadores recorrem à prestação de serviços ofertados pelas plataformas digitais, abrindo mão de direitos de um trabalho formal. O propósito da reforma trabalhista aprovado em 2017, pela lei 13.467/17, era a modernização do trabalho e geração de empregos (ANTUNES; PRAUN; 2019; TROVÃO; ARAÚJO, 2020), no entanto, para Figueiras e Pedreiras (2019) após a reforma, não houve a prometida diminuição do desemprego, o que de fato ocorreu foi que reforma pode ter colaborado para legitimar mudanças precarizantes que já se apresentavam na prática, e portanto, serviu para fornecer respaldo jurídico aos empresários.

De acordo com o autor Ricardo Antunes (2018), as empresas buscam garantir sua alta lucratividade transferindo aos trabalhadores e trabalhadoras a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos, como os relativos à força de trabalho, além de exigir a “flexibilização” crescente dos contratos de trabalho.

Para Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), grande parte dos riscos e custos das empresas de aplicativo passam a ser responsabilidade dos trabalhadores autônomos cadastrados em suas

plataformas e dispostos a realizar as atividades com seus próprios recursos. Quando seus instrumentos de trabalho sofrem danos, são os próprios trabalhadores que arcam com o conserto ou com a compra de outras ferramentas de trabalho, é como ilustra o relato da entregadora em uma matéria exibida pelo portal de notícia G1 (AZENHA, 2020) a seguir:

"Já tive uma bag quebrada porque fui pegar uma compra no supermercado com galão de água, amaciante e estourou o isopor. Tive que comprar outra bag, que custa R\$ 120. Para fazer uma entrega de taxa mínima, de 5 reais, eu posso ter que pedalar em média 4 km. Quanto que eu tenho que pedalar para comprar uma bag nova?"

Uma entregadora que concedeu entrevista para a BBC News em uma matéria exibida no site da UOL (MACHADO, 2020) também relata:

"Somos nós que custeamos tudo: pneu furado, gasolina, capacete, comida e até a mochila. Se quebra a alça da mochila ou o isopor, nós que pagamos. O app não tem filtro e manda a gente buscar compras dignas de quem tem carro, e eu não estou exagerando. Já fui buscar compra que tinha balde, vassoura, sabão em pó, galão grande de amaciante e cândida, frango, farinha de trigo, tudo isso para eu levar na bag. E, sim, me lembro dessa compra, porque foi um dos dias mais estressantes: fiquei no mercado mais de uma hora, esperando o app mandar outro entregador pra me ajudar. Depois desse tempo todo, o suporte disse que não tinha conseguido nenhum e que era para eu levar apenas o que pudesse. Chegando no cliente, tive que explicar toda essa ladainha. E isso para nada, porque ele ficou bravo comigo do mesmo jeito. E com certeza me avaliou mal no app, e isso faz o quê? Baixa a pontuação".

Esses relatos evidenciam a transferência de responsabilidade por parte das empresas relacionada a custos, ferramentas de trabalho, ou qualquer tipo de problema relacionado ao gerenciamento do trabalho ao entregador.

Ainda na mesma matéria analisada, é possível observar outros relatos. Como o de uma entregadora, que há dois meses, os pneus furados e trocas das pastilhas de freio tornaram-se parte do seu dia a dia. A trabalhadora critica a falta de estrutura das empresas de aplicativo para a realização do trabalho de uma maneira mais adequada e humana, apontando ainda que

o uso do banheiro e a alimentação, por exemplo, ficam comprometidas em meio a uma jornada exaustiva de trabalho sob duas rodas, segundo ela: *“Doze horas na rua, sentando nas calçadas pra comer porque o Ifood, com todo dinheiro que tem, não tem nenhum lugar com uma pia, um vaso ou uma mesa pras pessoas poderem comer [...] 12 horas na rua”*.

Essa entregadora confirma que as empresas por aplicativo, como não possuem relação de emprego com os trabalhadores, não se responsabilizam por oferecer o mínimo necessário para a realização do serviço do trabalhador, como alimentação e higiene pessoal. Ainda de acordo com ela, o tratamento recebido por essa categoria de trabalhadores chega a ser desumano. Ainda conforme relata a entregadora entrevistada pelo G1 (AZENHA, 2020):

“É o motoboy que paga pelo erro até do cliente. A corda sempre arrebenta pro lado mais fraco. Aumentou muito o número de motos na rua, com pessoas que perderam o emprego na crise e acabaram migrando para esses aplicativos. Também por causa da crise, diminuiu-se o número de pedidos, porque as pessoas estão cortando gastos. Então as taxas pagas aos entregadores estão muito baixas. Muitos motoboys para poucos pedidos. Os aplicativos fazem o que querem. Eu espero que a greve mude alguma coisa, cause algum impacto para o pessoal repensar como a categoria é desvalorizada pelo tanto de risco que a gente corre”.

Essa fala mostra a percepção da entregadora sobre a classe trabalhadora a qual ela pertence, que é o lado mais frágil na relação entre capital e trabalho. Com essa percepção e a consciência de que os entregadores são uma categoria de trabalhadores desvalorizada é que, em meio à pandemia causada pelo vírus da COVID 19 no ano de 2020, muitos trabalhadores foram às ruas, no dia 01 de julho deste mesmo ano, lutar por melhores condições de trabalho. De acordo com Siqueira, Pedreira e Boas (2020), a pandemia da COVID 19 vem causando alterações em uma grande dimensão, tornando-se ainda mais evidente o processo de precarização social do trabalho, expondo com maior nitidez as fragilidades que a classe trabalhadora vem sofrendo há muito tempo.

Ainda em relação à ausência de suporte, o site Repórter Brasil noticiou a situação vivida por alguns entregadores durante o período de Pandemia provocado pela COVID 19 no ano de 2020. Uma delas foi referente a um entregador da UberEats que sofreu um acidente e teve sua perna amputada. Na matéria, o entregador comenta a ausência da empresa que, em nenhum momento, forneceu algum tipo de auxílio. O único retorno que ele teve foi o seu bloqueio no aplicativo (LOBATO, 2020).

Como forma de exemplificar a relação entre empresa e trabalhador, em caso de acidente de trabalho, enquanto estiver prestando serviço para a empresa de aplicativo, o advogado ressalta: *"um motoboy que se acidenta e fica com uma sequela grave, que reduziu sua capacidade laborativa, mesmo se estivesse contribuindo individualmente para a Previdência, ainda assim não teria acesso ao Auxílio-Acidente"*.

Assim, nota-se que as empresas por aplicativo não demonstram preocupação em prestar assistência para os trabalhadores em caso de acidente, pois ele está apenas prestando um serviço como trabalhador informal, sem qualquer tipo de vínculo empregatício. Isso é complementado pela fala do entregador, entrevistado pelo site IG: *"Se eu cair na rua, não tenho a quem recorrer, é tudo por minha conta. Sem contar que agora, fim de ano, não tenho décimo terceiro"*.

Diante disso, é possível observar, a partir dos relatos de alguns entregadores entrevistados para a reportagem do site Brasil de Fato (SUDRÉ, 2020), a forma de gerenciamento do trabalho do entregador por aplicativo. De acordo com um entregador: *Se você não sai, não ganha. Eu machuquei o joelho, caí da moto, fiquei dez dias parados. Dez dias que não ganhei nada. Não tenho nenhum tipo de seguro. Não recebo INSS, não recebo nada. Não tenho nenhum aporte"*.

A partir da fala do entrevistado, percebe-se que esses trabalhadores se encontram desprovidos de direitos, o que significa que as responsabilidades trabalhistas dependem do

próprio trabalhador, ficando a empresa a qual prestam serviços, isenta de tais responsabilidades, deixando-o desamparado. Dultra e Sepúlveda (2020) reforçam que as empresas de aplicativos não reconhecem a existência de qualquer vínculo de trabalho com os entregadores, sem assumir qualquer dever ou encargo trabalhista, visando mascarar o vínculo de trabalho existente entre o aplicativo e o entregador, sob o argumento de que estes são empreendedores autônomos. Com isso, para Abílio (2019), os mecanismos de garantia do sistema capitalista instrumentalizados a inovações tecnológicas, podem engajar trabalhadores de acordo com seus interesses, considerando-os como autônomos e se afastando da responsabilidade trabalhista.

Com isso, o trabalhador, ao se cadastrar em uma empresa por aplicativo terá responsabilidades semelhantes a de um empregado, no entanto, o entregador não estará amparado pela CLT, perdendo assim garantias legais previstas, tais como: férias e acréscimo de 1/3, descanso semanal remunerado, décimo terceiro salário, fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), intervalo interjornada, horas extras estabilidade em caso de gestação e seguro desemprego. Segundo Cassar e Borges (2018, p. 14) a reforma trabalhista “é a resposta à crise e aos interesses dos empresários, pois altera mais de cem pontos da legislação trabalhista que, em sua maioria, prejudicam o trabalhador”.

Uma das principais reclamações dos entregadores e que ilustram ações punitivas são os bloqueios que sofrem pelos aplicativos sem explicações ou prazo de retorno ao trabalho (AZENHA, 2020). Em um relato de uma entregadora ao portal de notícias G1 (AZENHA, 2020), uma consumidora do aplicativo reclamou após a entregadora se recusar a subir para entregar o pedido no apartamento, por medo de ter a bicicleta roubada caso a deixasse na rua. *"Muitos prédios não deixam a gente entrar com a bike"*, diz a entregadora. Logo em seguida ela ficou bloqueada pelo resto da noite.

Em outra situação, trabalhando no turno da noite, rejeitou duas corridas para bairros que considerou perigosos e foi bloqueada, como relata a seguir:

"Então é mais uma mentira a de que a gente aceita a corrida que quiser, a hora que quiser. Porque se a gente rejeita a corrida, somos bloqueados, a pontuação cai. Como OL, não posso nem desligar o aplicativo porque tenho que cumprir horário, mesmo que não esteja chegando entrega para mim. Às vezes fico 2 ou 3 horas parada, mas preciso estar à disposição".

A partir dessas histórias, constata-se que a autonomia que as empresas dizem dar aos entregadores é falaciosa, pois as punições que comprometem a realização do seu trabalho e interferem nos seus ganhos funcionam como sanções, que acabam por criar medo e submissão por parte dos trabalhadores. Ou seja, o risco de ser desativado pela empresa caso não cumpra com suas exigências, ao ser mal avaliado pelos usuários dos aplicativos, gera um comportamento submisso. Além disso, devido a impessoalidade gerada na relação, em que o empregador não é conhecido, é um sujeito oculto e que é tudo programado pelo aplicativo, que tratam os entregadores seus através de algoritmos (SUDRÉ, 2020) a responsabilização fica ainda mais imprecisa.

Para Carvalho, Pereira e Sobrinho (2020), as empresas de aplicativos estabelecem regras, critérios de avaliação e mecanismos de vigilância sobre a força de trabalho, ao mesmo tempo em que se esquivam de quaisquer responsabilidades e obrigações que poderiam configurar um vínculo empregatício. Diante disso, esse conjunto de elementos, vinculados a algoritmos e tecnologias, assume a função de dispositivos panópticos de novo tipo. A respeito disso, a entregadora entrevistada pelo portal de notícias Brasil de Fato (SUDRÉ, 2020) aponta:

"Na maioria das vezes a gente fala com robô pra resolver as adversidades da rua. E são muitas, nem dá pra explicar tudo de tão complexo. Não temos canal comunicação de defesa. Se o cliente diz que não entregamos o pedido

nós 'não entregamos' e somos penalizados sendo que não existe nenhuma ferramenta que prova que o entregador de fato entregou”

A referida entregadora questiona sobre a “falsa” autonomia que tais trabalhadores têm no seu trabalho: *“Além disso, temos que custear tudo porque somos autônomos. Que autonomia é essa que nem direito de defesa tem? Que se rejeitar corrida, recebe cada vez menos chamadas? Que se não trabalha de domingo, não faz pontuação boa?”*.

De acordo com este relato, há situações em que esses trabalhadores podem ser mal avaliados mesmo tendo prestado o serviço corretamente. Abílio (2019) aponta que o controle sobre o trabalho é realizado na esfera dos consumidores vista como uma espécie de gerente coletivo que fiscaliza os entregadores. Com isso, esses trabalhadores sentem-se permanentemente vigiados e avaliados. Isso também pode ser observado na fala do Entregador, Paulo Lima, conhecido como Galo, em uma matéria no site G1 (2020):

"Quando esses aplicativos chegaram aqui, venderam uma mentira para nós. mentira era de que somos empreendedores, e nós acreditamos. As empresas não querem lidar com direitos: rescisão, férias, 13º salário. Hoje, os entregadores estão começando a se ver como trabalhadores, e que precisam se manifestar para conseguir seus direitos" (Paulo Lima).

Neste contexto, a pesquisadora Ludmila Costhek Abílio, em uma matéria divulgada pelo site da UOL (CANDIDO, 2020), aponta:

A condição do trabalhador uberizado é parecida com a do trabalhador autônomo, que sempre foi precarizado. Mas, diferentemente do convencional, o entregador está abaixo dos algoritmos e não tem poder de negociação e nem clareza sobre o próprio trabalho. Uma costureira, por exemplo, pode manter acordo com um fornecedor e saber quantas calças deverá costurar para ganhar a mais no final do mês.

Assim, é possível perceber a semelhança do trabalhador de plataformas digitais, que pode ser o entregador por aplicativo, com o trabalhador autônomo. Muitas vezes o entregador

pode ser considerado como autônomo, mas o que a pesquisadora quis dizer foi que, ao contrário do autônomo, o entregador não tem controle ou poder sob seu trabalho, precisa seguir regras determinadas pela empresa mesmo sem vínculo empregatício. Complementar a esse pensamento, Aquino, Pilate e Felix (2020) afirmam que, diferente dos autônomos, os trabalhadores que prestam serviço para empresas de plataformas digitais não possuem qualquer controle sobre o seu trabalho, eles fazem o cadastro na plataforma e ficam disponíveis às demandas da empresa.

Diante do cenário atual de flexibilização e consequente precarização cada vez mais complexa e sofisticada em suas facetas, as empresas de aplicativo não parecem querer reconhecer vínculo empregatício com os trabalhadores, alegando serem apenas mediadores na relação entre cliente e venda. Isso acarreta a falta de encargos sociais e trabalhistas para o trabalhador. Essa situação atrelada a algumas mudanças na legislação trabalhista em 2017 resulta na precarização cada vez mais acelerada do trabalho.

6 Considerações Finais

O trabalho, visto como algo essencial ao homem, passou por várias transformações no decorrer do tempo. Foram conquistados ao longo desse tempo, direitos trabalhistas no intuito de proteger a parte mais frágil da relação entre capital e trabalho, o trabalhador. A CLT, que dita as leis do trabalho no Brasil, sofreu, recentemente, no ano de 2017, uma série de mudanças. A partir desse acontecimento, viram-se muitos direitos sendo violados, pois ao invés da reforma gerar novos empregos e modernizar as leis, percebeu-se que, o que de fato ocorreu foi a flexibilização do trabalho resultando na precarização.

A reforma trabalhista brasileira aprovada em 2017 acabou legitimando práticas que intensificam a exploração do trabalhador. Foi possível concluir que, muitas mudanças colaboram para precarização do trabalho, sendo algumas ainda mais prejudiciais ao trabalhador que outras.

Uma das principais mudanças encontradas, que está relacionada à flexibilização dos tipos de trabalho, foi a liberalização total da terceirização, podendo ser utilizada inclusive em atividade-fim e em qualquer setor de atividade. Com essa possibilidade de ampliação na contratação da terceirização, notou-se que ocorre a oportunidade de prática da “pejotização”.

É justamente por meio da terceirização que os direitos trabalhistas estão cada vez mais distantes de serem realidade para os entregadores de aplicativo. Inseridos numa realidade de trabalho em que a exploração é constante, a ampliação da terceirização em todas as atividades legalizou uma prática antes considerada ilegal. É através da reforma, que alguns empregadores, como as empresas por aplicativo (que não se consideram empregadores,

apenas mediadores entre cliente e entregador) aproveitam para se desviar de obrigações trabalhistas. O contrato como MEI, realizado por algumas empresas de aplicativo, impede que a empresa seja responsável por qualquer tipo de direito relacionado ao trabalho dos entregadores. De forma disfarçada, essa prática, burla as leis trabalhistas.

As alterações na reforma dão maior segurança para as empresas seguirem negando tal vínculo, pois, a empresa agora tem oportunidade ampliada de contratar um trabalhador para prestar serviço como um empreendedor ou autônomo, sem arcar com direitos, tendo em vista que os ajustes da reforma, podem reduzir seus custos através de não pagamento de direitos.

Foi constatado também que os entregadores ficam muito tempo à disposição das empresas por aplicativo e que esse tempo não é computado como tempo de trabalho, não recebendo por essas horas à disposição. Relacionado a isso, um ponto que é importante ressaltar é sobre as alterações referentes ao trabalho intermitente, em que essa prática é legal, mas que implica em prejuízo ao trabalhador, que para o autor Ricardo Antunes (2018), funciona na mesma lógica do contrato *zero hour*.

Mesmo sendo considerados como autônomos e não tendo acesso a direitos trabalhistas, os entregadores por aplicativo foram atingidos por tal mudança, tendo em vista que, a reforma abriu ainda mais a possibilidade para que empregadores deixem de se responsabilizar por direitos trabalhistas. Isso ocorre quando as empresas negam qualquer vínculo empregatício com o entregador, mesmo exigindo que o mesmo trabalhe como um empregado formal e tendo que prestar intensas jornadas de trabalho por uma baixa remuneração para obter seu sustento.

Assim, foi percebido que as empresas se esquivam de responsabilidades trabalhistas e apesar dos trabalhadores alegarem trabalhar em cumprimento com as regras que se

assemelham às do trabalhador formal, não tem oportunidade de receber direitos trabalhistas como tal. Além da ausência desses direitos, ainda sofrem com a precarização do trabalho, pois precisam cumprir altas jornadas de trabalho, sem segurança, além da falta de suporte básico como higiene e alimentação.

Mas, em meio a essa flexibilização intensificada pelas alterações da reforma trabalhista, e sendo inseridos no contexto de precarização do trabalho ainda mais intenso devido à pandemia do COVID 19, os entregadores por aplicativo mostraram que pretendem lutar contra essa situação. Sabem que podem conquistar melhores condições de trabalho. Pode-se perceber que a mídia brasileira está dando visibilidade e voz aos entregadores por aplicativo, pois, após suas manifestações, conseguiram ser notados através das notícias postadas pelos sites, e através dessas notícias puderam expressar um pouco da sua realidade de trabalho.

Com isso, muitos entregadores, que relataram suas experiências nas notícias por esta pesquisa analisadas, percebem que estão sendo explorados, que estão trabalhando sem direitos, muitas vezes sem o essencial para realizar seu trabalho, não tendo auxílio doença, férias, décimo terceiro ou FGTS, além de se responsabilizar pelos custos de suas ferramentas de trabalho.

Esta pesquisa trouxe contribuições para a área acadêmica e implicações sociais. O estudo voltado para o indivíduo mostra que os trabalhadores são peça fundamental em uma organização. O campo da administração, muitas vezes realiza suas pesquisas com o intuito de realizar melhorias e resolver problemas das organizações. Esse estudo trouxe um olhar crítico às organizações que foram abordadas nesse estudo e um olhar mais humano para o indivíduo.

Assim, as evidências apontadas nessa pesquisa mostram que a reforma trabalhista de 2017 contribuiu para a intensificação dessa precarização. Diante disso, o sistema capitalista, através dessas empresas, vai aumentando a cada dia sua exploração para garantir sua manutenção e lucratividade. Essa garantia ocorre quando o empregador se aproveita de uma abertura na CLT para fugir de responsabilidades trabalhistas às custas do trabalhador.

A realização desta pesquisa também implicou em limitações. Uma grande parte das notícias selecionadas não trazia o olhar do entregador, a partir do discurso desse trabalhador, principalmente quando se buscava por discursos relacionados à precarização realizada através da pejetização. Percebeu-se que essa precarização existe e que a pejetização é realizada de forma disfarçada pelas empresas, no entanto essa visão é percebida mais por pesquisadores e profissionais do direito.

Para os possíveis desdobramentos da pesquisa, seria interessante investigar os movimentos sociais dessa “categoria” de trabalhadores que com a pandemia do COVID 19, começou a aparecer e lutar pelos seus direitos e por melhores condições de trabalho. Seria importante estudar a fundo como esses entregadores vêm se organizando e de que forma pretendem reivindicar por melhores condições de trabalho.

Outro ponto a ser investigado seria a realização de uma pesquisa com outros tipos de trabalhadores, pois muitos sofrem esse processo de pejetização, mas se veem obrigados a se configurar como MEI para conseguirem manter-se em um trabalho com a finalidade de obter seu sustento. Inclusive, na pesquisa feita para a coleta de dados, notou-se que há uma gama de trabalhadores que estão sujeitos a tal situação, desde trabalhadores menos qualificados até os que possuem algum tipo de formação.

Portanto, a partir da realização desta pesquisa espera-se estimular que outras pesquisas dentro do campo dos estudos organizacionais possam evidenciar aspectos, em geral, mitigados pelo discurso da mídia dominante, dando voz ao lado mais vulnerável das relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila. **Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos**. São Paulo, Brasil: Boitempo, 2014.

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica: Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos estudos CEBRAP**, v. 39, n. 3, p. 579-597, 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: a globalização de um Sul administrado?. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? 1. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.

ALIANÇA BIKE – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO SETOR DE BICICLETAS. **Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo, 2019**. Disponível em: http://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio_s2.pdf Acesso em: 06 de junho de 2020.

ALVARENGA, Darlan. País já tem 8,1 milhões de microempreendedores formais; veja atividades em alta entre MEIs. **G1**. 03 de abril de 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/04/03/pais-ja-tem-81-milhoes-de-microempreendedores-formais-veja-atividades-em-alta-entre-meis.ghtml>. Acesso em 22 de maio de 2020.

ALVES, Amauri Cesar; CASTRO, Thiago Henrique Lopes de. Reforma trabalhista e movimentos de reestruturação, precarização e redução do direito do trabalho no Brasil. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, v. 4, n. 3, p. 130-156, 2018.

ALVES, Giovanni. Reforma trabalhista, modernização catastrófica e miséria da república brasileira. **Blog da Boitempo**, São Paulo, 2017.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviço na era digital**. Boitempo Editorial, 2018.

_____. Ricardo. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 28, n. 81, p. 39-53, 2014.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização como regra. **Rev TST**, v. 79, n. 3, p. 214-31, 2013.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, v. 123, p. 407-27, 2015.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A aposta nos escombros: reforma trabalhista e previdenciária: a dupla face de um mesmo projeto. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 2, n. 1, 2019.

AQUINO, João Victor Maciel de Almeida; PILATE, Fabiano Diniz de Queiroz; FÉLIX, Ynes da Silva. Uberização do trabalho e os riscos à saúde dos entregadores por aplicativo frente à pandemia da covid-19. **Revista direitos, trabalho e política social**, v. 6, n. 11, p. 46-69, 2020.

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 20, n. 1, p. 1-13, 2017.

ATAÍDE, Camille da Silva Azevedo; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. O paradigma da flexibilização como fonte de adoecimento do trabalhador e mau atendimento do consumidor. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 198, p. 191 – 223, fev. 2019.

AZENHA, Manuela. Entregadoras de aplicativo trabalham na absoluta precarização e acompanhadas do medo. **G1**. 01 de julho de 2020.
<https://revistamarieclaire.globo.com/Mulheres-do-Mundo/noticia/2020/07/entregadoras-de-aplicativo-trabalham-na-absoluta-precariozacao-acompanhadas-do-medo.html>. Acesso em 21 de abril de 2021.

BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. “Pejotização”: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. **Revista eletrônica do curso de direito da UFSM**, v. 10, n. 2, p. 839-859, 2015.

BARDIN, Lawrence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: edições, v. 70, p. 225, 1977.

BERNARDES, Hugo Gueiros. **Direito do trabalho**. Ed. JusPODVM, 2019.

BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Zahar, 1998.

BRASIL. Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial da União**, Brasília, 2017.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Tradução: Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1997.

CALVOSO, Leticia Bottura; SILVA, Guilherme Elias da. Moral do assédio e assédio moral no trabalho em empresas familiares: das violências às possibilidades em saúde do trabalhador. **Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 6, n. 15, p. 255-291, 2019.

CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto; CHORNOBAI, João Vítor Ladeira. Risco ocupacional e reforma trabalhista: traços de precarização no cenário brasileiro. **Revista jurídica da unopar**, p. 61, 2018.

CAMPOS, A. G. **A atual reforma trabalhista: possibilidades, problemas e contradições**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Rio de Janeiro: Ipea, 2017.

CANDIDO, Marcos. UOL. Ideia de que não há opção à uberização legitima abuso, diz pesquisadora, em 02 de julho de 2020. <https://www.uol.com.br/ecoa/ultimas-noticias/2020/07/02/ideia-de-que-nao-ha-opcao-a-uberizacao-valida-exploracao-diz-pesquisadora.htm> Acesso em 19 de julho de 2021.

CARVALHO, Anna Carolina Oliveira; PINHEIRO, Lessí Inês Farias. Reforma trabalhista no Brasil: avançando para o passado. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 2018.

CARVALHO, Felipe Santos Estrela de; PEREIRA, Sullivan dos Santos; SOBRINHO, Gabriela Sepúlveda. #BrequeDosApps e a organização coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil. **Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano**, v. 3, 2020.

CARVALHO, Igor. Superexplorados em plena pandemia, entregadores de aplicativos marcam greve nacional. Brasil de fato em 16 de junho de 2020. <https://www.brasildefato.com.br/2020/06/16/superexplorados-em-plena-pandemia-entregadores-de-aplicativos-marcam-greve-nacional> Acesso em 15 de julho de 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista. **São Paulo: Gen**, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à Reforma Trabalhista. 2.ed. ver., **atual. e ampl.** Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

COELHO, Bruna da Penha de Mendonça; JESUS, Ana Beatriz Bueno de; SILVA, Maria Eugênia Pinheiro Sena de. A luta coletiva dos entregadores latino-americanos contra a pandemia do capitalismo-movimentos grevistas em tempos de Covid-19. **Middle Atlantic Review of Latin American Studies**, v. 4, n. 3, 2021.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em Administração**. 12.ed. Porto Alegre: Bookman, 2016.

COSTA, Márcia da Silva. Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente. **Cadernos Ebape. Br**, v. 15, n. 1, p. 115-131, 2017.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Reforma trabalhista brasileira e o supremo tribunal federal: as escolhas trágicas?. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 21, n. 41, p. 31-52, 2018.

COUTINHO, Aldacy Rachid; CIRINO, Samia Moda. Trabalho, identidade e reconhecimento a" captura" da subjetividade do trabalhador no capitalismo contemporâneo: uma estratégia frustrada?. **Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL]**, v. 19, n. 3, p. 777-798, 2018.

DAL ROSSO, Sadi. **O arдил da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. (In)aplicabilidade imediata dos honorários de sucumbência recíproca no processo trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 83, n. 4, p. 238-248, out./dez. 2017.

D' ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes; RABELO, Rebeqa Yasmin Teotônio Pereira. Desvendando a flexibilização do direito do trabalho como solução para a crise econômica brasileira: o que os noticiários não contam. **Revista Jurídica**, v. 53, n. 4, p. 275-305, 2018.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V de. O movimento coletivo dos entregadores de plataformas digitais no contexto pandêmico. **Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva**; Belo Horizonte. n.42. p. 396-410. set./dez. 2020.

DRUCK, Graça. Precarização social do trabalho. **Dicionário temático desenvolvimento e questão social**, v. 81, p. 373-380, 2013

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH**, v. 32, n. 86, p. 289-306, 2019.

DRUCK, Graça. Precarização e informalidade: algumas especificidades do caso brasileiro. In DE OLIVEIRA, Roberto Vêras; GOMES, Darcilene; TARGINO, Ivan. **Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho: das origens às novas abordagens**. Editora Universitária da UFPB, 2011.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Caderno Crh**, v. 24, n. SPE1, p. 37-57, 2011.

DUTRA, Renata Queiroz. Como modernizar o direito do trabalho? A novidade é “um paradoxo estendido na areia. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, v. 4, n. 3, p. 192-209, 2018.

DUTRA, Renata Queiroz; SEPÚLVEDA, Gabriela. O trabalho nos aplicativos de entrega de mercadorias: a desconstrução do sujeito de direitos trabalhistas. **Rei-revista estudos institucionais**, v. 6, n. 3, p. 1230-1252, 2020.

ESTEVES, Juliana Teixeira et al. Reforma trabalhista: a subordinação das relações de trabalho a dinâmica do mercado. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, v. 4, n. 2, p. 175-187, 2018.

FERRAZ, Douglas Contreras. A questão social na indústria 4.0 e o movimento dos entregadores de aplicativo: breves disgressões. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 2, p. 13-22, 2020.

FILGUEIRAS, Vitor. As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**, 2019.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; PEDREIRA, Sara Costa. Trabalho descartável: as mudanças nas formas de contratação introduzidas pelas reformas trabalhistas no mundo. **Cadernos do CEAS: Revista crítica de humanidades**, n. 248, p. 578-607, 2019.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa-3**. Artmed editora, 2008.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Pejotização. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 80, p. 17-18, jul. 2019.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010.

G1. Entregadores de aplicativos fazem manifestações pelo país. Em 01 de julho de 2020. <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/07/01/entregadores-de-aplicativos-fazem-manifestacoes-pelo-pais.ghtml>. Acesso em 19 de setembro de 2020.

GALVÃO, Andreia et al. Dossiê reforma trabalhista. **Campinas: CESIT/IE/Unicamp**, 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 1989.

JUNIOR, Sergio Dias Guimarães; DA SILVA, Elaine Barbosa. A “reforma” trabalhista brasileira em questão: reflexões contemporâneas em contexto de precarização social do trabalho. **Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 7, n. 18, p. 117-163, 2020.

JÚNIOR. José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2012.

KREIN, José Dari; COLOMBI, Ana Paula Fregnani. A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. **Educação & Sociedade**, v. 40, 2019.

KREIN, José Dari et al. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 52, p. 41-66, jan./jun. 2018.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo social**, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018.

KREIN, José Dari; BIAVASCHI, MagdZCa de Barros. Brasil: os movimentos contraditórios da regulação do trabalho dos anos 2000. **Cuadernos del CENDES**, v. 32, n. 89, p. 47-82, 2015.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Véras de. Para além do discurso: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação. In: KREIN José Dari; OLIVEIRA Roberto Véras de.; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Ed. Curt Nimuendajú. Campinas, 2019.

LIMA, Jacob Carlos. A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 13, n. 1, p. 17-26, 2010.

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. TRABALHO DIGITAL E EMPREGO: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, v. 32, n. 86, p. 325-342, 2019.

LOBATO, Gisele. Entregadores e motoristas de apps denunciam falhas no pagamento de licenças por covid-19. Repórter Brasil. 01 de julho de 2020. <https://reporterbrasil.org.br/2020/07/entregadores-e-motoristas-de-apps-denunciam-falhas-no-pagamento-de-licencas-por-covid-19/>. Acesso 21 de abril de 2021.

LOGGI. **Termos e Condições de Uso da Plataforma Loggi e da Prestação de Serviços de Cobrança e Informações Cadastrais – Condutor Autônomo**. Disponível em: <https://www.loggi.com/termos-condutor-autonomo/> Acesso em: 12 de junho de 2020.

MACHADO, Leandro. Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: A rotina dos entregadores por aplicativo. BBC News Brasil, São Paulo, 22 mai. 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340> Acesso em 06/06/2020. Acesso em 06 de junho de 2020.

MACHADO, Vitor Gonçalves; ALBUQUERQUE, Caroline Reisen de; CURTY, Elias de Souza. Microempreendedor individual: Possível roupagem na ocultação de relação empregatícia. **Meritum, revista de Direito da Universidade FUMEC**, v. 13, n. 1, 2018.

MAEDA, Patrícia. Reformar para piorar: a reforma trabalhista e o sindicalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 52, p. 103-120, jan./jun. 2018.

MAGALHÃES, Cláudia Pereira Vaz de. O fenômeno da pejotização no âmbito trabalhista. **Revista Vianna Sapiens**, v. 5, n. 1, p. 28-28, 2014.

MANCEBO, Deise et al. Terceirização e educação superior. **Revista trabalho, política e sociedade**, v. 4, n. 6, p. 211-228, 2019.

MANDARINI, Marina Bernardo; ALVES, Amanda Martins; STICCA, Marina Greggi. Terceirização e impactos para a saúde e trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 2, p. 143-152, 2015.

MARCHIONI, Alessandra; BORBA, Daniel Allan Miranda; MESQUITA, Lucas Isaac Soares. Entre os (des) caminhos dos poderes Judiciário e Legislativo brasileiro. **Revista de Estudios Brasileños**, v. 5, n. 10, p. 70-80, 2018.

MARTININGO FILHO, Antonio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 5, p. 11-34, 2008.

MARTINS, Adalberto. **Manual didático de direito do trabalho**. Ed. Malheiros Editores. São Paulo, 2015.

MARTINS, Ana Paula; FERES, Lucas Prata; BELUZZI, Theodora Panitsa. Reforma trabalhista e argumentos econômicos: o Brasil entre dois projetos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 51, p. 149-166, jul./dez. 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. A terceirização e o direito do trabalho. 9 ed. rev. e ampl. São Paulo: **Atlas**, 2002.

MELO, Maura Pereira de. A flexibilização dos direitos trabalhistas e a pejotização. **Virtù: Direito e Humanismo**, v. 1, n. 19, 2016.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MONTENEGRO, Marina Regitz. Do capitalismo de plataforma à difusão dos aplicativos: apontamentos sobre novos nexos entre os circuitos da economia urbana em tempos de Covid-19. **Espaço e Economia. Revista brasileira de geografia econômica**, 2020.

MORAES, Paulo Ricardo Silva de. Terceirização e precarização do trabalho humano. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 74, n. 4, p. 148-168, out./dez. 2008.

MORAES, Roque. Análise de conteúdo. **Revista Educação, Porto Alegre**, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales de; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**—v. 6, n. 3, p. 647-681, 2019.

MOTA, Ana Elizabete; AMARAL, AS do. Reestruturação do capital, fragmentação do trabalho e Serviço Social. **A nova fábrica de consensos. São Paulo: Cortez**, v. 5, 1998.

NEIS, Amanda Cristaldo; SILVA, Plínio Natalino. A ilusão do microempreendedorismo no Brasil. **Revista Pet Economia UFES**, v. 1, n. 2, p. 39-43, 2020.

OLIVEIRA, Eliana et al. Análise de Conteúdo e Pesquisa na Área da Educação1. **Revista diálogo educacional**, v. 4, n. 9, p. 11-27, 2003.

OLIVEIRA, Flávia de Paiva Medeiros de; BELTRÃO, Rogério Coutinho. Flexisecurity e a garantia do trabalho em tempos de crise econômica: uma possibilidade jurídica ou uma realidade atual. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Florianópolis, v. 3, n. 2, p. 63-82, 2017.

ORBEM, Juliani Veronezi. A (re) construção de uma “nova” modalidade de trabalho denominada “pejotização” no contexto sociocultural brasileiro. **Áskesis**, v. 5, n. 1, p. 143, 2016.

ORTIZ, Fernanda Colomby. A pejotização como forma de burlar a legislação trabalhista. **Revista Jurídica**, v. 18, n. 17, 2014.

PIMENTA, José Roberto Freire; PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. A legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para ajuizar ações civis públicas pleiteando tutela inibitória contra terceirizações ilícitas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 82, n. 4, p. 111-144, out./dez. 2016.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A "pejotização" na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Vol. 8, n 8. 2019.

REIS, Fabiane Nogueira. Terceirização e reforma trabalhista: possibilidade de cláusula de instrumento coletivo restringir a terceirização. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 65, n. 99, p. 191-226, jan./jun. 2019.

REIS, Fernanda Maria dos. A terceirização como instrumento de precarização dos direitos trabalhistas. **Revista Vianna Sapiens**, v. 10, n. 1, p. 22-22, 2019.

REMÉDIO, José Antonio; DONÁ, Selma Lúcia. A PEJOTIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 4, n. 2, p. 61-79, 2019.

RODRIGUES, Luciano Ehlke; COMAR, Rodrigo Thomazinho. A terceirização e a visão do Supremo Tribunal Federal: os efeitos da decisão sob o viés do princípio da vedação ao retrocesso. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 65, n. 99, p. 103-121, jan./jun. 2019.

SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização-o Empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 2, n. 2, 2019.

SAKAMOTO, Leonardo. Prestador do iFood ameaça pelo WhatsApp entregador que aderir à paralisação. UOL em 01 de julho de 2020. <https://noticias.uol.com.br/columnas/leonardo-sakamoto/2020/07/01/pelo-whatsapp-prestador-do-ifood-ameaca-entregador-que-aderir-a-greve.htm#:~:text=Os%20Operadores%20Log%C3%ADsticos%20s%C3%A3o%20uma,os%20trabalhadores%20e%20a%20plataforma>. Acesso em 15 de julho de 2021.

SALES, Alan Jorge Pinheiro; OLIVEIRA, Débora da Silva de. Trabalho intermitente: entre a invoção e a precarização. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 22, n. 2, p. 73-84, dez. 2018.

SÁ-SILVA, Jackson Ronie; ALMEIDA, Cristovão Domingos de; GUINDANI, Joel Felipe. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista brasileira de história & ciências sociais**, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2009.

SILVA, Alda Karoline Lima da; BENDASSOLLI, Pedro Fernando. Coletivos de trabalho e a produção de saúde dos ofícios. **Psicologia em Estudo**, v. 24, 2019.

SILVA, André Ricardo Lopes; LEITE, Milca Micheli Cerqueira. Estratégias do Capitalismo e Reforma Trabalhista: a instrumentalização do sujeito trabalhador. In RAMOS *et al.* O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência. **CLACSO**, 2017.

SILVA, Cristiane Rocha; GOBBI, Beatriz Christo; SIMÃO, Ana Adalgisa. O uso da análise de conteúdo como uma ferramenta para a pesquisa qualitativa: descrição e aplicação do método. **Organizações rurais & agroindustriais**, v. 7, n. 1, p. 70-81, 2005.

SILVA, Francizete Correia Amaro da; SANTAGUIDA, Bárbara Maria Moreira Dante; FARIAS, Athena de Albuquerque. Pejotização e Parassubordinação. **ID ON LINE revista multidisciplinar e de psicologia**, v. 9, n. 27, p. 216-223, 2015.

SILVEIRA NETO, Silvio Beltramelli; Laís. Representação dos trabalhadores terceirizados em face da ampliação da permissão jurídica da terceirização no Brasil: análise na perspectiva do trabalho decente e de seu imperativo de proteção dos direitos humanos. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, v. 64, n. 1, p. 39-61, 2019.

SIQUEIRA, Leonardo Moura LC de; PEDREIRA, Sara; BOAS, Victória Vilas. Tempos de pandemias no capitalismo contemporâneo. **Princípios**, v. 1, n. 159, p. 76-106, 2020.

SLEE, Tom. **Uberização: A nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Elefante, 2017.

SOARES, Manuella. O terror da “Reforma” Trabalhista — 3 anos depois. Outras Mídias. 07 de dezembro de 2020. <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/o-terror-da-reforma-trabalhista-3-anos-depois/> Acesso em 21 de abril de 2021.

SOUSA, André Conceição de; ANDRADE, Patrícia Soares de. Reforma Trabalhista, precarização do trabalho e imperativos do capital. **Vozes, Pretérito & Devir: Revista de historia da UESPI**, v. 11, n. 2, p. 76-90, 2020.

SOUZA, Euzébio Jorge Silveira de MEINBERG, Marcio Ortiz. A “uberização” e o aprofundamento da flexibilização do trabalho. **Princípios**, v. 1, n. 159, p. 107-125, 2020.

SUDRÉ, Lu. Entregadores de aplicativos pedem apoio da população para paralisação nacional. Brasil de fato. 29 de junho de 2020. <https://www.brasildefato.com.br/2020/06/29/entregadores-de-aplicativos-pedem-apoio-da-populacao-para-paralisacao-nacional>. Acesso em 21 de abril de 2021.

TEIXEIRA, Rodilon; NASCIMENTO, Rejane Prevot; LEMOS, Ana Heloisa da Costa. Reforma Trabalhista no Brasil e o discurso jornalístico sobre a “modernização”: Informação, Omissão ou Dissimulação?. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais—v**, v. 6, n. 2, p. 455-486, 2019.

TRIVINOS, A. N. S. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: **Atlas**, 1987.

TROVÃO, Cassiano José Bezerra Marques; ARAÚJO, Juliana Bacelar de. Reformas trabalhistas, flexibilização e novas formas de contratação: impactos sobre o mercado de trabalho no Brasil de 2012 a 2019. **RBEST: Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho**, v. 2, p. e020009-e020009, 2020.

VALE, Sílvia; PAMPLONA FILHO, Rodolfo; OLIVEIRA, Murilo C.S. Disciplina Jurídica Trabalhista Contemporânea da Terceirização: reflexões pós-reforma trabalhista e decisões do STF. **Direito UNIFACS—Debate Virtual**, n. 229, 2019.

VELOSO, Ana Clara. Entregador de aplicativo tem vínculo trabalhista? Decisões judiciais são favoráveis em menos de 2% dos casos. G1 em 02 de agosto de 2020. <https://extra.globo.com/economia/entregador-de-aplicativo-tem-vinculo-trabalhista-decisoes-judiciais-sao-favoraveis-em-menos-de-2-dos-casos-24562639.html> Acesso em 15 de julho de 2021.

VIANA, Renata Kabbach. 2. Terceirização: apontamentos sobre a responsabilidade civil do tomador de serviços em caso de acidente de trabalho. **Revista de Direito**, v. 170, p. 01-30, 2016.

WELLE, Gabriel Bonis da Deutsche. Pandemia precariza ainda mais o trabalho de entregadores de aplicativos. **UOL**. 10 de julho de 2020.
<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/07/10/pandemia-precariza-ainda-mais-o-trabalho-de-entregadores-de-aplicativos.htm>. Acesso em 19 de setembro de 2020.

APÊNDICE A

Notícias de sites selecionadas para a pesquisa.

BASES	NOTÍCIAS	LINK	DATA
Brasil de fato	Jornadas de 12h e zero direitos: por que entregadores de apps fazem greve inédita	https://www.brasildefato.com.br/2020/06/30/12h-de-trabalho-sem-apoio-e-sem-direitos-o-dia-a-dia-dos-entregadores-de-apps	30/06/20
UOL	Ideia de que não há opção à uberização legítima abuso, diz pesquisadora	https://www.uol.com.br/eco/ultimas-noticias/2020/07/02/ideia-de-que-nao-ha-opcao-a-uberizacao-valida-exploracao-diz-pesquisadora.htm	02/07/20
UOL	A rotina de ameaças e expulsões dos entregadores terceirizados do iFood	https://www.uol.com.br/tilt/noticias/bbc/2020/07/24/a-rotina-de-ameacas-e-expulsoes-dos-entregadores-terceirizados-do-ifood.htm	24/07/20
Brasil de fato	Superexplorados em plena pandemia, entregadores de aplicativos marcam greve nacional	https://www.brasildefato.com.br/2020/06/16/superexplorados-em-plena-pandemia-entregadores-de-aplicativos-marcam-greve-nacional	16/06/20
Extra G1	Entregador de aplicativo tem vínculo trabalhista? Decisões judiciais são favoráveis em menos de 2% dos casos	https://extra.globo.com/noticias/economia/entregador-de-aplicativo-tem-vinculo-trabalhista-decisoes-judiciais-sao-favoraveis-em-menos-de-2-dos-casos-24562639.html	02/08/20
Uol	Prestador do iFood ameaça pelo WhatsApp entregador que aderir à paralisação.	https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2020/07/01/pelo-whatsapp-prestador-do-ifood-ameaca-entregador-que-aderir-a-greve.htm	01/07/20
Marie carie G1	Entregadoras de aplicativo trabalham na absoluta precarização e acompanhadas do medo	https://revistamarieclaire.globo.com/Mulheres-do-Mundo/noticia/2020/07/entregadoras-de-aplicativo-trabalham-na-absoluta-	01/07/20

		precarizacao-acompanhadas-do-medo.html	
IG	Tudo ou nada: entenda o debate sobre o vínculo entre aplicativos e entregadores	https://economia.ig.com.br/2019-12-18/tudo-ou-nada-entenda-o-debate-sobre-o-vinculo-entre-aplicativos-e-entregadores.html	18/12/19
Outras Mídias	O terror da “Reforma” Trabalhista — 3 anos depois	https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/o-terror-da-reforma-trabalhista-3-anos-depois/	07/12/20
Repórter Brasil	Entregadores e motoristas de apps denunciam falhas no pagamento de licenças por covid-19	https://reporterbrasil.org.br/2020/07/entregadores-e-motoristas-de-apps-denunciam-falhas-no-pagamento-de-licencas-por-covid-19/	01/07/20
Brasil de Fato	Pandemia desnudou tragédia do mundo do trabalho no Brasil em 2020	https://www.brasildefato.com.br/2020/12/31/pandemia-desnudou-tragedia-do-mundo-do-trabalho-no-brasil-em-2020	31/12/20
Época Negócios / G1	Greve dos entregadores: o que querem os profissionais que fazem paralisação inédita	https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2020/07/greve-dos-entregadores-o-que-querem-os-profissionais-que-fazem-paralisacao-inedita.html	01/07/20

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

APÊNDICE B

Notícias descartadas para esta pesquisa.

Bases	Noticia	Link	Data
Diário de Pernambuco	Ações por vínculo de emprego com apps já superam total de 2019	https://www.diariodepernambuco.com.br/noticia/brasil/2020/09/acoes-por-vinculo-de-emprego-com-apps-ja-superam-total-de-2019.html	15/09/20
Jornal Contabil	Os riscos da atividade dos entregadores por aplicativo	https://www.jornalcontabil.com.br/os-riscos-da-atividade-de-entregadores-de-aplicativos/	28/06/19
Rede Brasil Atual	Projeto prevê direitos trabalhistas para motoristas e entregadores de aplicativos	https://www.redebrasilatual.com.br/politica/2020/08/projeto-preve-direitos-trabalhistas-para-motoristas-e-entregadores-de-aplicativos/	28/08/20
Brasil de fato	Artigo A subordinação ao algoritmo, por Thiago Barison	https://www.brasildefato.com.br/2020/07/20/artigo-a-subordinacao-ao-algoritmo-por-thiago-barison	20/07/20
Você S/A	Trabalhar mais por menos: a dura realidade de entregadores dos aplicativos	https://vocesa.abril.com.br/carreira/trabalhar-mais-por-menos-a-dura-realidade-de-entregadores-dos-aplicativos/	21/08/20
Correio Brasiliense	O trabalho por aplicativo – regulamentar o regulamentado	https://www.correiobraziliense.com.br/opiniao/2020/10/4880007-o-trabalho-por--aplicativo-----regulamentar--o-regulamentado.html	05/10/20
Brasil econômico	Tudo ou nada: entenda o debate sobre o vínculo entre aplicativos e entregadores	https://economia.ig.com.br/2019-12-18/tudo-ou-nada-entenda-o-debate-sobre-o-vinculo-entre-aplicativos-e-entregadores.html	19/12/20
Auto esporte G1	Motociclistas de delivery por aplicativo são os mais vulneráveis ao risco por causa da informalidade	https://revistaautoesporte.globo.com/Noticias/noticia/2020/04/motociclistas-de-delivery-por-aplicativo-sao-os-mais-vulneraveis-	21/04/20

		ao-risco-por-causa-da-informalidade.html	
Época negócios G1	Nem CLT, nem autônomo: o projeto de lei que quer 'regrar' a relação de aplicativos com entregadores	https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2020/07/nem-clt-nem-autonomo-o-projeto-de-lei-que-quer-regrar-relacao-de-aplicativos-com-entregadores.html	14/07/20
Carta maior	Entregadores antifascistas: os trabalhadores de aplicativo se organizaram e prometem abalar as estruturas neoliberais	https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Antifascismo/Entregadores-antifascistas-os-trabalhadores-de-aplicativo-se-organizaram-e-prometem-abalar-as-estruturas-neoliberais-/47/47959	28/06/20
Canal tech	PL 130: um confuso projeto de lei pode complicar a vida dos entregadores de apps	https://canaltech.com.br/governo/pl-130-um-confuso-projeto-de-lei-pode-complicar-a-vida-dos-entregadores-de-apps-170685/	27/08/20
BBC News Brasil	Coronavírus: entregadores de aplicativo trabalham mais e ganham menos na pandemia, diz pesquisa	https://www.bbc.com/portuguese/brasil-52564246	07/05/20
Jornal Contábil	Os riscos da atividade de entregadores de aplicativos	https://www.jornalcontabil.com.br/os-riscos-da-atividade-de-entregadores-de-aplicativos/	28/06/19
Diário do grande ABC	Reforma Trabalhista faz três anos e mercado avança para 'uberização'	https://www.dgabc.com.br/Noticia/3636469/reforma-trabalhista-faz-tres-anos-e-mercado-avanca-para-uberizacao	23/11/20
G1	Autônomos ou empregados? Motoboys dividem opiniões sobre trabalho com aplicativos de entrega em SP	https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/06/27/autonomo-ou-empregado-motoboys-dividem-opinioes-sobre-trabalho-com-aplicativos-de-entrega-em-sp.ghtml	27/06/19
G1	Justiça de SP nega vínculo trabalhista entre entregadores e aplicativos iFood	https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/01/28/ju	28/01/20

	e Rapiddo	stica-de-sp-nega-vinculo-trabalhista-entre-entregadores-e-aplicativos-ifood-e-rapiddo.ghtml	
Brasil de Fato	Entregadores de aplicativos pedem apoio da população para paralisação nacional	https://www.brasildefato.com.br/2020/06/29/entregadores-de-aplicativos-pedem-apoio-da-populacao-para-paralisacao-nacional	29/06/20
G1	Entregador de aplicativo percorre Marginal Tietê com 4 mochilas térmicas empilhadas na motocicleta	https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/05/13/entregador-de-aplicativo-percorre-marginal-tiete-com-4-mochilas-termicas-empilhadas-na-motocicleta.ghtml	13/05/20

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.