

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

DÉBORA BORBA

TRABALHAR PARA COLOCAR COMIDA NA MESA: O trabalho dos entregadores e entregadoras de delivery em Uberlândia, MG sob a pandemia de Covid-

19.

UBERLÂNDIA-MG

2021

DÉBORA BORBA

TRABALHAR PARA COLOCAR COMIDA NA MESA: O trabalho dos entregadores e entregadoras de delivery em Uberlândia, MG sob a pandemia de Covid-19.

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Ciências Sociais, da Universidade Federal de Uberlândia como exigência para obtenção do diploma de graduação em Ciências Sociais.

Orientadora: Fabiane Santana Previtali

UBERLÂNDIA-MG

2021

AGRADECIMENTOS

Sempre é difícil finalizar um processo que tomou anos na minha vida, mas cá estamos, gostaria de agradecer a todos que contribuíram de alguma forma para que esse trabalho se materializasse. Em especial minha família, Pai, Mãe, minha irmã Marília e minha sobrinha Anna Lua, obrigado por me amarem, me apoiarem, e investirem em mim. Agradeço ao meu companheiro Keynni por toda a paciência e calma durante esses anos. Agradeço aqueles que aqui não mais estão, minhas avós Lourdes, e Eunice, que ainda vivem em mim e em minha memória, e que ficariam muito felizes pela chegada do fim desse processo. Agradeço ao universo e todas as entidades e orixás que me protegeram e trouxeram luz para o meu caminho, me ajudando a me guiar.

Agradeço também a todos aqueles que me ajudaram a possuir a formação que tenho hoje, dentre eles, todos os professores do Instituto de Ciências Sociais que me ajudaram de alguma forma continuar seguindo os caminhos das Ciências Sociais. Obrigada por tornarem esse caminho um pouco menos árduo, sou grata por hoje conseguir ter essa percepção de mundo.

Gostaria de agradecer minha orientadora, Fabiane Santana Previtali por sempre me apoiar nos meus projetos, por aceitar realizar esse trabalho, e por confiar em mim.

Agradeço de antemão a banca, por aceitarem o convite e se dedicarem a estudar a uberização.

Agradeço a minha outra família, meus amigos, tanto os de Jaboticabal/SP como os de Uberlândia/MG que foram fundamentais para eu chegar até aqui, obrigada por sempre me amarem, o amor deixa tudo mais bonito, faz a gente seguir, espero continuar sempre amando vocês e seguindo ao lado de vocês!

Por último, mas não menos especial agradeço aos movimentos sociais, principalmente ao Levante Popular da Juventude por me apresentar ao mundo real e fazer a minha existência ser maior do que apenas um corpo observando o mundo, continuemos resistindo, na luta por uma sociedade mais justa

RESUMO

O trabalho busca analisar o fenômeno do trabalho por aplicativo, em particular o caso dos trabalhadores e trabalhadoras no setor de entrega de comida, através das figuras de motoboys e bikeboys de aplicativos como Ifood, UberEats, James e Rappi analisando a nova morfologia do trabalho, que surge com a reestruturação produtiva do capital, que articula avanço tecnológico, novas técnicas informacionais, ao mesmo tempo, relações de trabalho precarizadas para se tornar mais produtiva ao capital, buscando compreender as características desse novo trabalho e as formas que assume o processo de precarização principalmente no período de pandemia de Covid-19, tendo como foco o município de Uberlândia, MG em 2021.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho, Uberização, Pandemia.

ABSTRACT

The work seeks to analyze the phenomenon of work by application, in particular the case of workers in the food delivery sector, through the figures of motoboys and bikeboys from applications such as Ifood, UberEats, James and Rappi, analyzing the new morphology of work, that arises from the productive restructuring of capital, which articulates technological advances, new informational techniques, at the same time, precarious work relations to make capital more productive, seeking to understand the characteristics of this new work and the forms that the precariousness process takes mainly during the Covid-19 pandemic period, focusing on the municipality of Uberlândia, MG in 2021.

KEYWORDS: Work, Uberization, Pandemic.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	6
METODOLOGIA DA PESQUISA.....	9
CAPÍTULO 1- TRABALHO E A CRISE NO PROCESSO DE ACUMULAÇÃO	
CAPITALISTA.	12
1.1 O que é trabalho?.....	12
1.2 A relação capital trabalho e a crise do sistema capitalista.....	15
1.3 Tecnologia e inovação no capitalismo.....	19
CAPÍTULO 2 – REFORMA TRABALHISTA, UBERIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO	
DO TRABALHO NA PANDEMIA.....	23
1.1 O Papel da Reforma Trabalhista de 2017 e os impactos no mundo do trabalho.	23
1.2 A uberização como resposta da reforma trabalhista e como expressão da precarização do trabalho.	29
1.3 O agravamento da situação do trabalho precário durante a pandemia de Covid-19 e o governo Bolsonaro.....	35
CAPÍTULO 3 – O CASO DOS ENTREGADORES DE APLICATIVO EM	
UBERLÂNDIA (MG) EM 2021.	40
1.1 Relações de trabalho.....	44
1.2 Pandemia e as consequências no trabalho dos entregadores por aplicativo.....	53
1.3 Organização dos trabalhadores de aplicativo em Uberlândia.....	55
CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
APÊNDICE	65
ANEXO	68

INTRODUÇÃO

Nesse trabalho o objetivo é compreender o trabalho para além de uma labuta cotidiana, mas sim como uma atividade pensada e que pode ser executada pelo ser humano, o trabalho pode ser interpretado como elemento de mediação, entre a necessidade e o produto final, uma plataforma de práxis social, onde se tem a interação com outros trabalhadores, mas também como um elemento que sustenta a lógica capitalista.

Após o crescimento proporcionado pelos modelos taylorista fordista, que garantiu ao capitalismo a possibilidade de estabilidade e crescimento na segunda metade dos anos 1970, o capitalismo passa por um período de crise no padrão de acumulação, revelando algumas de suas problemáticas, e mostrando que essa crise é estrutural e própria do capital. Posto que o capital é dependente do trabalho para sua valorização, o que demonstra a pertinência da teoria do valor-trabalho. O trabalho, que faz parte do ser humano, é ontológico ao ser (MÉSZÁROS, 2011) e sob o capitalismo passa a ser força de trabalho explorada física e mentalmente pelo capital.

Com a crise, se tem o processo de reestruturação produtiva, reestruturação não só como uma mudança no processo de produção, visando salvar parte do seu ciclo reprodutivo, mas um processo que dê ao sistema uma forma de continuar garantindo sua hegemonia, e seu projeto de controle social. (HARVEY, 2008, p 59).

Ao logo dos anos 1980 e 1990, o capital busca se reestruturar através do modelo Toyotista utilizando do processo de acumulação flexível, mudanças que modificam a dinâmica de produção, e a dinâmica de sociabilidade. O novo sistema carrega transformações, a empresa se torna enxuta, flexível, modificando os mecanismos de acumulação, além de uma série de mudanças que impactam fortemente no universo do trabalho, e na vida do trabalhador/a. Modificando a subjetividade do trabalhador, carregando elementos que auxiliam no estranhamento do trabalhador frente ao seu trabalho (ANTUNES, 2020, p 27). Com o avanço do processo de reestruturação produtiva nas economias globais, pautado pelo modelo neoliberal que combina fatores como a “dominância da valorização financeira, inovações tecnológicas, novas organizações do trabalho, transnacionalização das cadeias produtivas e novas (des)regulações do mercado.” (ABÍLIO, 2014, p 64). Tem-se o surgimento de um tipo de organização dos processos de trabalho mediante a introdução de Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), softwares, plataformas digitais, aplicativos recursos

utilizados de forma virtual, que vem auxiliando no crescimento econômico de diversos setores, modificando os elementos de controle sobre o trabalhador, como novas práticas gerenciais, cujo discurso assenta-se na cooperação, no envolvimento e na parceria do trabalhador (ANTUNES, 2000; FAGIANI, PREVITALI, 2014).

A Uberização é esse fenômeno mundial, que estava sendo gestado há séculos nas condições de trabalho, denominada como “informalização do trabalho ou, consolidação dos trabalhadores em trabalhadores *just in time*” (ABÍLIO, 2020). A Uberização é ainda segundo Abílio (2020) “uma tendência global que atinge diversas ocupações, com diferentes qualificações, em países de centro e da periferia”.

O Brasil não está isento dessas mudanças mundiais. Ao contrário, como país periférico na divisão internacional do trabalho e dada a ascensão do neoliberalismo já nos anos 1990, tem-se, uma forte “intensificação da terceirização/subcontratação e a instauração de novos programas organizacionais, que utilizam da subjetividade dos trabalhadores para impulsionar uma nova base técnica de produção, utilizando da tecnologia no processo de produção.” (PREVITALI, 2009, p.152).

Essas práticas se aprofundam no período recente, com o forte retrocesso contra aos direitos do trabalho e de seguridade social mediante a Reforma Trabalhista ocorrida no Governo Temer (2016 - 2018), dada através da Lei Nº 13.467/2017 que autoriza o uso do trabalho flexível, terceirizado, subcontratado, temporário e em tempo parcial em atividades meio e atividades fim. Através de medidas do Governo Bolsonaro (2018 -) como a Reforma da Previdência e outras políticas que auxiliam no crescimento do desemprego no Brasil, que após a pandemia de covid-19 se intensificou ainda mais, aumentando assim a procura por trabalhos informais em um cenário de crise social, econômica e política.

Essa nova lógica apresentada através de empresas-aplicativos obscurece as relações laborais no capitalismo (ANTUNES, 2020, p 107), o tornando mais flexível. As empresas aplicativos gerenciam e realizam a mediação entre as partes envolvidas. Essas plataformas encontram no Brasil elementos fundamentais para a sua consolidação e ampliação, modificando as relações de trabalho, tornando-o uma força produtiva cada vez mais subordinada ao capital.

Tendo em vista essas considerações, o objetivo dessa pesquisa é problematizar a difusão trabalho por aplicativo, em particular dos/das entregadores de aplicativos de comida em Uberlândia/MG no período 2020-2021 no bojo da reestruturação produtiva do capital e das novas tecnologias informacionais, em especial da Reforma Trabalhista,

Lei N° 13.467/17 aprovada sob o governo Temer. Buscamos também compreender quem compõem essa nova classe trabalhadora, seu perfil socioeconômico, escolaridade e qualificação profissional e relações de trabalho no município de Uberlândia (MG).

Esse trabalho buscou defender a hipótese que as novas relações de trabalho sob aplicativos encobrem uma mais profunda exploração do trabalho pelo capital sob a aparência do trabalho autônomo, impactando fortemente na precarização das condições de trabalho e de vida desses/dessas trabalhadores e trabalhadoras de Uberlândia.

A pesquisa realizada através do Grupo de Pesquisa Trabalho Educação e Sociedade (GPTES) se iniciou em 2019, e se tornou um trabalho de conclusão do curso de Ciências Sociais (UFU) sob a orientação da Professora Fabiane Santana Previtalli (INCIS/UFU), coordenadora do GPTES e bolsista Fapemig e CNPq. A pesquisa se dividiu em dois momentos diferentes, tendo como primeiro momento a revisão da literatura existente sobre reestruturação produtiva do capital, uberização e precarização de trabalho, e um segundo momento através da análise de caso dos entregadores e entregadoras de aplicativo em Uberlândia no período de 2020 – 2021, a pesquisa é de caráter qualitativo, realizadas através de entrevistas, respondidas por 22 trabalhadores, que realizam entregas de moto e de bicicleta através dos aplicativos pela cidade de Uberlândia.

METODOLOGIA DA PESQUISA

A pesquisa é qualitativa, pois busca analisar conceitos subjetivos e dados para comprovar a hipótese do trabalho, dada através do estudo de caso, ou seja, uma análise dos trabalhadores e trabalhadoras de aplicativo em Uberlândia. A análise de discurso dos trabalhadores é essencial, compreendendo o modo de funcionamento, as origens de organização e as formas de produzir um sentido social. (MINAYO, 1992, p 9). Compreendendo questões que aparecem na linguagem, onde cada sujeito expressa suas opiniões e ideologias.

A pesquisa possui o aceite do Comitê de Ética da Universidade Federal de Uberlândia, e ocorreu em janeiro e fevereiro de 2021, nela foram realizadas vinte e cinco entrevistas com esse segmento da classe trabalhadora, para compreender a heterogeneidade da categoria, ou seja, se são homens, mulheres, jovens, sua escolaridade, qualificação profissional e relações de trabalho. As dificuldades presentes no processo de entrevista fizeram com que três entrevistas fossem anuladas, no fim do processo vinte e duas entrevistas foram devidamente analisadas.

Os critérios de inclusão levaram em consideração que os trabalhadores entrevistados deveriam trabalhar nas empresas Ifood, Uber Eats, James e Rappi. Além da idade do entrevistado que deve ser maior de 18 anos já que para trabalhar pelo aplicativo o entregador deve ter habilitação e possuir uma motocicleta.

As entrevistas foram o principal meio de coleta de dados, buscando averiguar os fatos, conhecer e compreender o que os sujeitos pensam, seus sentimentos, seus anseios, observando a conduta dos sujeitos, buscando compreender os fatores que influenciam na opinião e nos sentimentos do entrevistado. As entrevistas são estruturadas (LAKATOS, MARCONI, 2003, p 205) e seguem um padrão, onde o entrevistador segue o roteiro de entrevista semiestruturado, com questões abertas e fechadas, gerais e específicas, que buscam auxiliar na realização das entrevistas, as questões serão gravadas, pois através dos relatos em áudios que guardam as entonações que influenciam na interpretação do relato, além de auxiliar para que a entrevista se torne completa, seguindo os padrões éticos, tornando a pesquisa mais rica.

As questões levantadas foram divididas para auxiliar na compreensão do perfil do trabalhador, as condições de trabalho existentes, as opiniões sobre as relações de trabalho, as modificações presentes após a chegada da pandemia de Covid-19, onde o

entregador ganhou maior visibilidade. Além das formas de organizações da categoria e a opinião frente às manifestações que aconteceram em 2020.

As entrevistas ocorreram em locais variados entre os restaurantes dos bairros no centro da cidade, o bairro Santa Mônica e nos pontos centrais e de grande fluxo de pedidos e entregas, como ocorre na Avenida Rondon Pacheco próxima ao Center Shopping Uberlândia, onde se têm as principais redes de comida que realizam deliveries, buscando os entrevistados nesses pontos, considerados como pontos mais centrais. As entrevistas foram realizadas nas ruas, próximos aos restaurantes, onde os entregadores costumam esperar pelas solicitações e pelo preparo dos alimentos pedidos.

O roteiro de entrevista foi aplicado de forma individual entre o sujeito e a pesquisadora. O sujeito utilizará do relato oral para responder as questões. A pesquisa é esse momento de troca de conhecimento com o sujeito, que pode ajudar no fortalecimento enquanto sujeito autônomo capaz de compreender e elaborar seus projetos. Todas as impressões e o custeio do transporte, utilizado para realizar a pesquisa, será de responsabilidade das pesquisadoras envolvidas.

Levando em consideração que todas as pesquisas realizadas com pessoas possuem riscos, como o risco da identificação dos entrevistados, buscando amenizar esses riscos e eliminar outras formas de danos, a equipe executora se comprometeu com o sigilo dos nomes dos entrevistados, utilizando nomes fantasias nos registros levantados durante a pesquisa e nas análises de dados.

Para além do risco de identificação, se tem o risco da transmissão de Covid-19, buscando diminuir o risco de contágio serão tomados todos os cuidados durante as entrevistas, buscando realizar as entrevistas ao ar livre, nas ruas, ou seja, em local aberto, buscando não aglomerar e mantendo a distância de 1 metro indicada pela OMS.

O processo da entrevista será explicado de forma detalhada durante a pesquisa, e garantido através do termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), contendo duas cópias, uma disponível para a pesquisadora e uma cópia para o entrevistado e que serão entregues antes do início da gravação das entrevistas.

As entrevistas foram registradas através de um gravador de áudio passando pelo processo de transcrição e sistematização dos dados, além da análise dos dados e do discurso desses entregadores e entregadoras. Com o término da pesquisa, atendendo as orientações da Resolução 510/16 (Capítulo VI, Art.28; IV) do Conselho Nacional da Saúde os dados da pesquisa serão mantidos em arquivos, físicos e ou digitais, sob a guarda e responsabilidade das pesquisadoras. Para além do material gerado através das

entrevistas, utilizaremos outras fontes como jornais e matéria que ajudam na construção histórica, redes sociais criadas pelos motoboys em Uberlândia, pesquisas em documentos oficiais como IBGE ou Dieese e revisão da literatura referente ao tema da pesquisa.

CAPÍTULO 1- TRABALHO E A CRISE NO PROCESSO DE ACUMULAÇÃO CAPITALISTA.

1.1 O que é trabalho?

Quando perguntando para algum jovem brasileiro, sobre planos para o futuro, certamente ele citará alguns dos sonhos mais presentes no imaginário da juventude brasileira, como ter o direito a educação, ter melhores condições de vida, ter um bom emprego, com um bom salário, para conseguir conquistar uma casa própria, um carro, e constituir sua família. Esses planos presentes do imaginário da juventude brasileira, insere milhares de jovens no mundo do trabalho e também na problemática existente na relação capital e trabalho.

Para compreender o que estamos propondo nessa monografia é necessário se desprender do senso comum criado através dos conceitos da atividade trabalho, pensando-a não somente como uma função de labuta cotidiana, e refletir sobre suas diversas nuances que fazem do trabalho, uma atividade muito mais complexa do que é imaginado. Trabalho em suas diversas concepções pode significar um conjunto de atividades, produtivas e ou criativas, exercidas pelo ser humano para atingir determinado fim, trabalho também pode ser uma atividade profissional, regular e muitas vezes assalariada. A concepção que utilizaremos nesse primeiro momento para compreender o que é trabalho é a concepção cunhada por Karl Marx (2019, p 255) no *Capital Vol. 1.*: “O trabalho é antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza.”

Sendo assim, o trabalho, uma atividade exclusivamente humana, não realizada por nenhum outro animal, tem a função de transformar as relações entre o ser humano e a natureza, onde ambos passam por transformações. O ser humano se transforma conforme transforma a natureza, o material. Sendo assim o trabalho é interpretado como elemento de mediação, entre a necessidade e o produto final, nesse processo, o ser humano leva em consideração suas necessidades, tomando consciência, se planejando, pensando antes de executar tal transformação. Como trabalhado por Braverman (2011) e Marx (2019)

No fim do processo de trabalho aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador. Ele não transforma

apenas o material sobre qual opera; ele imprime ao material o projeto que tinha conscientemente em mira, o qual constitui a lei determinante do seu modo de operar e ao qual tem que subordinar sua vontade. (MARX, 2019, p.202)

O trabalho também tem um caráter fundante do ser humano, natural, tem uma intencionalidade, ele é teleológico, e tem sua casualidade, transforma o ser em ser social, dá sentido, ele possui um processo de pensar, ele tem um meio, o processo de produzir, tem um fim, é sendo assim, uma atividade humana autogovernada. (ANTUNES, 2002, p.136). Como ressaltado:

Pelo processo de auto atividade e autocontrole o ser social salta de sua origem natural baseada nos instintos para uma produção e reprodução de si como gênero humano, dotado de autocontrole (ANTUNES, 1999, p.145).

Nesse momento a consciência humana deixa de ser algo totalmente biológico, se tornando um momento ativo e essencial da vida cotidiana desse indivíduo, sua vida ganha sentido, autenticidade, o trabalho se transforma em um lócus de realização. (ANTUNES, 2002, p143)

Ao mesmo tempo o trabalho é uma plataforma da práxis social, pois é através dele que se têm ações entre seres humanos e sociais, depende assim como defendido por Lukács (1980, *apud* Antunes, 2002, p.136) da cooperação e da interação entre pessoas. O trabalho também é visto como uma forma de sociabilidade, um fator que faz a mediação das relações sociais e o surgimento de laços. Sendo esse lócus onde o ser passa de um ser somente biológico para um ser social, dotado de sentido.

(...) O trabalho constitui-se como categoria intermediária que possibilita o salto ontológico das formas pré-humanas para o ser social. Ele está no centro do processo de humanização do homem. (ANTUNES, 2002 p 136).

O trabalho também é segundo conceitos de Marx, produto de valor de uso, determinado pela sua utilidade. E também pode ser medida de valor, pois é através da mão de obra, do tempo de trabalho exercido na produção, além de outros fatores como o material e os meios de produção, que se tem o valor de uma mercadoria.

Para além do caráter social, o trabalho é uma condição específica, e eterna, tem uma relação próxima do produto, da produção e do consumo. É através do trabalho que se tem as mercadorias, transformações que são frutos da junção entre matérias naturais e

força de trabalho, é importante que o trabalhador que realiza a força de trabalho se reconheça no processo, para que não ocorra, o estranhamento do trabalho por parte do trabalhador, onde ele já não se vê no processo de produção. O trabalho, no processo da mercadoria, passa pelo processo de divisão, sendo dividido de uma maneira sistemática, que faz surgir a divisão social do trabalho, conceito que dá forma ao trabalho parcial, que utiliza de força de trabalho, pautadas na divisão sexual do trabalho e no aumento do fluxo de trabalhadores imigrantes (ANTUNES, 2002, p. 58). Modificando os valores presentes no processo de labor. Como trabalhado por Previtali (2009, p 143)

O trabalho enquanto atividade essencialmente humana e criadora torna-se trabalho alienado quando passa a ser externo ao trabalhador, sendo trabalho forçado por outro.

Com a passagem da sociedade feudal para o modelo capitalista, se tem a apropriação da mão de obra, transformando-a em trabalho assalariado, um meio de subsistência de famílias, uma mercadoria, onde o indivíduo passa a vender sua própria força de trabalho, sendo ela força física e também mental. Independente do estilo do trabalho, manual ou não, ele carrega com si um caráter intelectual, e um grande esforço mental e psicológico. Segundo Braverman (1987, p. 54).

O trabalho humano, seja diretamente exercido ou armazenado em produtos como ferramentas, maquinaria ou animais domesticados representa o recurso exclusivo da humanidade para enfrentar a natureza. Assim, para os humanos em sociedade, a força de trabalho é uma categoria especial, distinta e não intercambiável com qualquer outra, simplesmente porque é humana. Só quem for o senhor do trabalho de outros confundirá força de trabalho com qualquer outro meio de executar uma tarefa, porque para ele, vapor, cavalo, água ou músculo humano que movem seu moinho são vistos como equivalentes, como "fatores de produção".

Após a subordinação do trabalho a produção capitalista, o trabalho expõe uma dupla dimensão, um sistema pendular, que segundo Antunes (1999, p.12):

Que ao mesmo tempo cria e subordina, emancipa e aliena, humaniza e degrada, oferece autonomia, mas gera sujeição, libera e escraviza, impede que o estudo do trabalho humano seja unilateralizado ou mesmo tratado de modo binário e mesmo dual.

O trabalhador se torna refém da tendência capitalista (BRAVERMAN, 1987, p 55.) que se alastra pelo mundo, e transforma as formas de trabalho em trabalho

assalariado buscando dominar e modelar o processo de trabalho para gerar mais acumulação de capital. Como explicado por Braverman:

O trabalhador faz o contrato de trabalho porque as condições sociais não lhe dão outra alternativa para ganhar a vida. O empregador, por outro lado, é o possuidor de uma unidade de capital que ele se esforça para ampliar e para isso converte parte dele em salários. Desse modo põe-se a funcionar o processo de trabalho, o qual embora seja em geral um processo para criar valores úteis, tornou-se agora especificamente um processo para a expansão do capital para a criação do lucro (1987, p 56).

Na teoria de István Mészáros (2002), que analisa a ligação das dimensões do sistema capitalista, sendo elas: Capital, Trabalho e Estado e se defende que a estrutura, que mantém o capitalismo vivo, não é a relação com o Estado em si, mas sim a questão do trabalho, O capital é dependente do trabalho, sem ele não tem um sustento.

Sendo assim, após levantar diversas concepções sobre o trabalho, podemos analisa-lo por outro ângulo, como um elemento histórico, pensando nas formas que ele assume sob as relações capitalistas de produção e o impacto da crise de produção estrutural desse sistema (BRAVERMAN, 1987, p 54). A relação capital trabalho nos leva compreender as condições atuais do trabalho e dos trabalhadores e trabalhadoras.

1.2 A relação capital trabalho e a crise do sistema capitalista.

O sistema capitalista é um sistema dinâmico, que se modifica com rapidez, passando por reestruturações ditadas pela necessidade da manutenção da produção e acumulação de capital, transformando e criando novas dinâmicas que influenciam em questões sociais e econômicas dos indivíduos inseridos na lógica capitalista. Após longos anos de crescimento proporcionado pelos modelos taylorista fordista, que garantiu ao capitalismo a possibilidade de crescimento até os anos 70, se tem um período de crise no padrão de acumulação do capital, revelando algumas problemáticas do capitalismo, mostrando que essas crises nesse sistema é algo próprio e também estrutural.

O sistema de acumulação é um modelo utilizado pelo capitalismo para garantir um regime de acumulação em longo prazo, com a crise do capital, se tem o processo de reestruturação produtiva desse sistema, reestruturando não só o processo de produção, como uma forma de salvar parte do seu ciclo reprodutivo, mas também buscando construir um processo que dê ao capitalismo uma forma de continuar garantindo sua

hegemonia, e seu projeto de controle social. No entanto, mesmo com tais transformações os pilares essenciais do modo de produção capitalista são mantidos (ANTUNES, 2002, p 38).

A crise de acumulação capitalista foi motivada por alguns fatores, como o aumento na competitividade de produção industrial mundial que diminui os lucros das empresas, Harvey (2008) também ressalta a política de substituição de importações, que levaram aos países do terceiro mundo o processo de industrialização fordista, ligada diretamente com o trabalho precário, além da crise do petróleo que ocorreu em 1973, que fez com que o preço do petróleo desparrasse, aumentando os custos da produção. O que levou a uma crise não só na parte econômica, mas, de legitimação. Colocando em xeque o regime de produção fordista.

Cabe ressaltar que o processo de crise, reestruturação e reorganização é algo intrínseco ao capital, isso se dá pela necessidade constante de se reorganizar, modificar o processo produtivo, de acumulação, e também uma forma de combater as organizações sindicais e os trabalhadores que buscam resistir.

Além de se ter um novo tipo de controle sob os trabalhadores, um fator necessário para garantir o caminho da produtividade, é a eliminação dos tempos improdutivos para o capital, apropriando-se do conhecimento do trabalhador e, portanto, garantindo a sua acumulação. Nesse novo modelo de reestruturação, se tem um monitoramento que constantemente testa o desenvolvimento dos trabalhadores, contando com metas individuais e metas coletivas, além de diversos índices de produtividade, de desempenho e principalmente de satisfação de quem consome o trabalho. Também é possível ver o avanço de discursos que incitam a flexibilização, o empreendedorismo, e a busca pela qualificação excessiva, afinal, quanto mais eficiente for o trabalhador, maior é a possibilidade da empresa ter aptidão para participar do mercado mundial. Como ressaltado por Antunes (2002, p. 33):

Como resposta para sua crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, da qual a era Thatcher- Reagan foi expressão mais forte; a isso se seguiu também um intenso processo de reestruturação de produção e do trabalho, com vistas a dotar o capital de instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores.

Observa-se ao longo das décadas de 1980 e 1990, um intenso processo de reestruturação produtiva no capital, que se destaca através do processo de acumulação flexível presente no regime de produção Toyotista, orientado pela integração dos mercados financeiros, que tem como base o ideário político neoliberal, que defende o livre comércio e a menor presença do Estado como poder regulador na relação trabalho e capital. Essa noção avança para o Ocidente e modifica a dinâmica de produção, e a dinâmica de sociabilidade, trazendo traços fortes da apologia ao individualismo exacerbado. (ANTUNES, p 50, 1999). Resumidamente

É possível dizer que o padrão de acumulação flexível articula um conjunto de elementos de continuidade e de descontinuidade que acabam por conformar algo relativamente distinto do padrão taylorista/fordista de acumulação. Ele se fundamenta num padrão produtivo organizacional e tecnologicamente avançado, resultado da introdução de técnicas de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, bem como de introdução ampliada dos computadores no processo produtivo e de serviços. Desenvolve-se em uma estrutura produtiva mais flexível, recorrendo frequentemente à desconcentração produtiva, às empresas terceirizadas etc. Utiliza-se de novas técnicas de gestão de força de trabalho, do trabalho em equipe, das “células de produção” dos “times de trabalho”, dos grupos “semiautônomos” além de requerer, ao menos no plano discursivo o “envolvimento participativo” dos trabalhadores, em verdade uma participação manipuladora e que preserva, na essência, as condições de trabalho alienado e estranhado. O trabalho “polivalente”, “multifuncional”, “qualificado” combinado com uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas, inclusive em empresas terceirizadas, tem como finalidade a redução do tempo de trabalho. (ANTUNES 2002, p 54- 5)

Esse novo modelo de organização assim como o modelo taylorista/fordista, carrega uma gama de problemáticas. Segundo Harvey (2008, p 140) a acumulação flexível é um regime que “Se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo”. Esse é um ponto muito importante para compreender o que está sendo proposto nesse texto, explicando em outras palavras:

O Toyotismo possui elementos que proporcionam maior controle sobre o fluxo do processo de trabalho, sobre o processo de trabalho e sobre o movimento sindical, emergiu para as empresas ocidentais como um “receituário”, a fim de promover a recuperação da crise do capitalismo. Nesse momento, as palavras de ordem nas empresas passaram a ser qualidade e flexibilidade.(PREVITALI, 2009, p 152)

A flexibilidade passa a ser a norma no processo de produção, nos padrões de consumo dados através de novos setores de produção, novas formas de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e grande inovação comercial, tecnológica e organizacional. A flexibilização deu aos empregadores a possibilidade de pressionar ainda mais os trabalhadores, através de contratos e regimes de trabalho flexíveis, que dá aos empregadores total controle do trabalho, isso ocorre pelo enfraquecimento do poder sindical, e da mão de obra excedente da época, aumentando os índices de desemprego em diversos países, durante esse período o mercado sofre com o aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro.

As formas de controle tanto como do trabalho como as dos sindicatos, fragmentam a força de trabalho ao achatamento dos níveis salariais, causando a desregulamentação do trabalho que utiliza dessa flexibilidade para reduzir os direitos trabalhistas (PREVITALI, FAGIANI, 2014, p. 116).

Essa flexibilidade, segundo Harvey (2008, p 51) visa satisfazer necessidades específicas de cada empresa, não levando em consideração toda a jornada de trabalho, que passa a ser mais extensa, o modo de uso de trabalho em tempo parcial é crescente nesse período, apontando um crescimento no trabalho irregular. A tendência do mercado de trabalho é reduzir trabalhadores “centrais” e empregar cada vez mais força de trabalho que não dê prejuízo, fácil de demitir em períodos ruins.

A junção de novas tecnologias produtivas utilizadas para a aceleração da inovação dos produtos, com e novas formas organizacionais, utilizam do sistema *just' in time*, para diminuir a quantidade de material necessário para a produção continuar funcionando, sendo assim, as empresas aumentam os investimentos em inovação de produto e processo, buscando a garantia da competitividade (PREVITALI, 2009, p 152).

Para manter seu ciclo de acumulação e garantir sua sobrevivência, sem limites de expansão o capitalismo utiliza de elementos destrutivos, (ANTUNES, 2002, p.36) onde se tem um período de intensificação da busca pela expansão e mudanças na forma de organização e controle do trabalho nos países considerados como de terceiro mundo, houve um processo de ampliação de novas multinacionais, que acreditavam na possibilidade de crescimentos e enraizamento em outros países, esse processo auxiliou no crescimento do comércio internacional.

Quanto mais aumentam a competitividade e a concorrência intercapitais, mais nefastas são suas consequências, das quais duas são

particularmente graves: a destruição e/ou precarização, sem paralelos em toda era moderna, da força humana que trabalha e a degradação crescente do meio ambiente, na relação metabólica entre homem, tecnologia e natureza, conduzida pela lógica societal voltada prioritariamente para a produção de mercadorias e para o processo de valorização do capital. (Idem)

Para que os resultados sejam positivos é necessário também incentivar e induzir a vontade do consumo, pois é através dele que se tem a manutenção no processo de acumulação flexível, causando uma transformação cultural na sociedade.

Estamos diante de uma nova forma de racionalização do trabalho, e um avanço da exploração da força de trabalho ao controle e ao processo de alienação, tem como objetivo gerar mais capital, criar mais valores, buscando inovações em pontos chaves da cadeia produtiva, como a utilização da tecnologia, para intensificar a transferência do trabalho vivo em trabalho morto.

1.3 Tecnologia e inovação no capitalismo.

O progresso científico e tecnológico tem um papel fundamental na reestruturação do capital. Isso porque o conhecimento social gerado através do progresso científico tem seu objetivo restringido pela lógica do capital, ao mesmo tempo em que ocorre a apropriação desigual dos resultados e benefícios da ciência e da tecnologia, bem como do aumento da produtividade do trabalho social.

A inovação técnica deve ser compreendida como relacionada a diferentes práticas sociais que, por sua vez, são produto das relações de classe na luta pelo controle do trabalho no capitalismo, uma vez que este é que gera o valor. A mola propulsora do capitalismo é o trabalho, que cria a tecnologia. Esta, por sua vez, tem seu potencial restringido pela sua determinação de classe, subordinada aos imperativos do processo de criação de valores de troca. (PREVITALI, FAGIANI, 2014, p 121)

A formação desse novo modelo produtivo gera empregos associados a novas tecnologias, esses empregos, no entanto, possuem menores salários e condições de trabalho precárias, que contribuem fortemente para o aumento da concentração de renda. Em outras palavras, existem tendências que discutem que:

1) Onde tem introduzida a tecnologia computadorizada, esta não vem acarretando, como consequência, a emergência de trabalho

qualificado. Mais ainda, tem havido a consolidação da produção em larga escala e das formas de acumulação intensiva.

2) As teses defensoras do “pós- fordismo” superestimam a amplitude das mudanças, particularmente no que diz respeito ao trabalho qualificado. Mas ainda, tem havido a consolidação da produção em larga escala e das formas de acumulação intensiva. (ANTUNES, 2002, p 51)

A tecnologia é um elemento importante nessa análise, pois assim como analisou Marx, a tecnologia em vez de simplesmente produzir relações sociais é produzida através das relações sociais representadas pelo capital.

No século XXI, com o avanço constante da ciência e tecnologia, o capitalismo, passou a utilizar a internet e novas tecnologias de informação (TIC's) como uma forma de aumentar a produtividade do trabalho, esse novo processo, conta com máquinas diferentes daquelas presentes no Toyotismo, como plataformas, sites, toda uma gama de softwares e aplicativos que se propõem realizar a mediação entre o serviço e o cliente. O novo maquinário do capitalismo, o trabalho online, digital, global, utiliza da informalidade, da flexibilização total, partes inseparáveis das novas empresas, para extrair todo valor contido no maquinário e na força de trabalho dos trabalhadores e trabalhadoras.

Nesse sentido, fica cada vez mais claro que mesmo que o capitalismo e seus modos de produção e acumulação tentem transformar o trabalho vivo, humano, em trabalho morto, explorando e precarizando. No entanto, não é possível eliminar completamente o trabalho vivo do processo de criação de valores (ANTUNES, 2002, 119). O trabalho faz parte do ser, é algo intrínseco, sendo assim, defender uma teoria que afirma o fim do trabalho é defender o fim do próprio ser humano.

Atualmente, pode-se observar um fenômeno mundial de precarização de trabalho presente nos grandes centros do Brasil, através do trabalho uberizado, essa nova modalidade de trabalho, que será melhor debatida no próximo capítulo, combina distintas rotinas de trabalho, organização de funções e gestão do tempo, e é atravessada pela difusão das tecnologias de informação e comunicação, atingindo fortemente as gerações mais jovens. *Gig economy* conhecida também como “economia dos bicos”, nome dado ao mercado movido por essa imensidão de trabalhadores que aderem ao trabalho instável, que transitam entre bicos e serviços remunerados, não seguindo a forma comum de trabalho, que dependem do engajamento do trabalhador-usuário, com seu próprio gerenciamento. (ABÍLIO, 2017).

Já é certo que a tecnologia causou um impacto e mudou de vez a vida dos seres sociais, como debatido por Pessanha (2021, p 2) hoje a tecnologia tem um papel de dominância sobre a sociedade. Durante as duas primeiras décadas do século XIX houve um salto de utilização da internet, que em um primeiro momento tinha um papel principal de difusão de informação, se transformando em um gerador importante na economia. A tecnologia passa a ser fortemente absorvida pelo mercado, que utiliza dessas inovações, que nunca param, nunca deixa de evoluir. Através das Plataformas Digitais (PDs), que utilizam dados capturados e armazenados, que dão condições de ampliar a capacidade de operar no mercado.

As PDs se utilizam de grandes quantidades de dados capturados, agregados e armazenados que ampliam a sua capacidade de operar intermediações nos dois lados do mercado (two-sides): da produção ao consumo, sendo parte da etapa de circulação. As PDs realizam através do sistema informacional, de forma inovadora e muito eficiente, a circulação que é a lógica do processo de plataformização e do que vem a ser chamado de capitalismo de plataformas. (PESSANHA, 2021, p 5).

Sendo assim as plataformas digitais são utilizadas pelas empresas como um ponto de produção digital diferenciado, (GONSALES, 2020, p 126) com infraestruturas intermediárias utilizadas não só pelos empresários e anunciantes, mas também, por consumidores e trabalhadores. As Plataformas Digitais fazem o intermédio entre a esfera das finanças, da produção, do território, buscando mais ganhos durante o processo de circulação. Seguindo os conceitos de Marx, ela está presente na produção, circulação e no consumo. Essas empresas que utilizam das PDs “regem a dinâmica das relações de trabalho” (GONSALES, 2020, p 126). possuem o controle sobre as propagandas, vendas, pagamentos e outros fluxos, como o de materiais, transporte, armazenamento, distribuição e entrega. O processo de extração de valor se dá através da produção e na distribuição para o consumo. As plataformas digitais utilizam do mundo digital, tendo sua produção de forma imaterial, mas, também dependem de materiais físicos, como cabos, energia, equipamentos. (PESSANHA, 2021, p 8).

Frente a tais problemáticas pode-se afirmar que “o conhecimento, a internet e a tecnologia estão se tornando os principais fatores de produção” do capitalismo. As transformações no modo de produção e no regime de acumulação capitalista mostram uma hiperconcentração, que auxilia na formação de ainda maiores oligopólios que reforçam o movimento de tendência monopolista presente no sistema capitalista. (PESSANHA, 2021, p 11).

CAPÍTULO 2 – REFORMA TRABALHISTA, UBERIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA PANDEMIA.

1.1 O Papel da Reforma Trabalhista de 2017 e os impactos no mundo do trabalho.

Como já debatido no capítulo anterior, o processo de reestruturação produtiva nas economias globais está originando um novo tipo de organização dos processos de trabalho mediante a introdução de tecnologias de informação e comunicação, bem como de novas práticas gerenciais, cujo discurso assenta-se na cooperação, no envolvimento e na parceria do trabalhador (ANTUNES, 2000; PREVITALI, 2011; FAGIANI; PREVITALI, 2014). No Brasil, essas mudanças são reafirmadas pelo movimento de ampla reforma do Estado sob o ideário das teses neoliberais, manifestas na centralidade do mercado como agente regulador das relações entre capital e trabalho.

Compreendendo que essa reforma do Estado não significa que ele deixe de ser um agente regulador entre as relações capital trabalho, pelo contrário, “o foco da regulação que passa a ser a desregulamentação das relações entre trabalho e capital concomitantemente à abertura e garantia de novos caminhos para a acumulação do capital” (PREVITALI; FAGIANI, 2015, p. 66). A consequência é a introdução e difusão de uma nova lógica de tomada de decisão que privilegia o capital privado, a produção e reprodução do valor em escala ampliada, e a perda de direitos sociais historicamente constituídos.

No Brasil, a reforma do Estado sob os princípios da Nova Gestão Pública assume um caráter mais sistêmico no governo de Fernando Henrique Cardoso (1994-2002), quando da criação do Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE) em 1995, pelo então Ministro Luiz Carlos Bresser Pereira sob explícita influência da reforma do Estado implementada na Inglaterra (PREVITALI; FAGIANI, 2017).

Essa reforma do Estado, que está em curso há décadas sofreu refrações durante o governo do Partido dos Trabalhadores (PT) onde o Estado, a partir de 2003, ganha uma feição social liberal, onde se buscou implementar uma perspectiva de desenvolvimento de base nacional, com um viés menos privatista. (PREVITALI, FRANCO, FAGIANI p.226, 2021) No entanto, com o impeachment da Presidenta Dilma Rousseff (2011 - 2016) e a chegada do governo de Michel Temer (2016 – 2018) o projeto neoliberal ganhou novo impulso, esse projeto tem como objetivo salvar a economia

independentemente dos custos sociais, dos cortes realizados, o que importa é a maior lucratividade, o aumento da produtividade que vai acarretar mais lucro. Uma expressão dessa mudança é a Lei Nº 13.467/2017 que colocou em vigor a Reforma Trabalhista no Brasil, a qual autoriza o uso do trabalho flexível, terceirizado, subcontratado, temporário e em tempo parcial em atividades meio e atividades fim. Outros exemplos ainda mais atuais que mostram o avanço do neoliberalismo é a Reforma da Previdência (Emenda Constitucional nº 130), que ocorreu em 2019, sob o governo do atual Presidente da República Jair Messias Bolsonaro (2018 -) e as medidas trabalhistas (MP 927 e MP936) que tem como objetivo fazer o enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus, que perduraram durante o ano de 2020 até agosto de 2021. Todas essas reformas deixam clara a retirada de direitos sociais, e trabalhistas, dos brasileiros e das brasileiras.

Observando mais especificamente a Reforma Trabalhista, que é um conjunto de novas regras que reformulam a CLT, deixando o mercado de trabalho mais flexível, simplificando as relações entre trabalhadores e empregadores. As regras que sofreram alterações foram referentes à remuneração, plano de carreira, jornada de trabalho, organização dos trabalhadores e trabalhadoras. Segundo reportagem da TV Senado, e a Agência Senado, os acordos coletivos passaram a prevalecer sobre a legislação, sendo assim, a lei não tem poder sobre o que for acertado entre empregado e empregador, basta que se respeite os direitos essenciais, como férias e 13º salário. Além disso, o pagamento da contribuição sindical deixou de ser obrigatório, o trabalhador escolhe se contribui ou não com a contribuição sindical, quebrando o modelo de contribuição que por muito tempo deu sustentabilidade financeira para a construção dos sindicatos, causando o enfraquecimento do setor sindical. A jornada de trabalho, antes limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais, pode ser agora pactuada em 12 horas de trabalho e 36 horas de descanso, respeitadas as 220 horas mensais. Já as férias, de 30 dias corridos por ano, agora podem ser parceladas em até três vezes. Grávidas e lactantes só poderão trabalhar em locais com insalubridade de grau médio ou mínimo, desde que apresentem um laudo médico com a autorização.

Também há pontos centrais que norteiam o debate que está sendo construído nesse trabalho, como a permissão da tercerização total, onde toda atividade pode ser executada por uma terceira empresa, sendo ela atividade meio ou fim, e a abertura para o trabalho intermitente, onde o trabalhador e a trabalhadora ficam disponíveis 24 horas do dia, alternando a prestação de serviços para diversas empresas diferentes, escolhendo

quando trabalhar e quando ficar inativo. Nesse contrato, o salário não pode ser inferior ao salário mínimo, nem aos vencimentos de profissionais na mesma função na empresa. Os trabalhadores autônomos não possuem os direitos previstos pela CLT, sendo assim, não possui direitos que um trabalhador formal possui, como férias, 13º Salário, FGTS, seguro desemprego.

A Reforma trabalhista foi colocada pelo governo não como um ataque aos direitos trabalhistas e sim como um ajuste para uma ampla mudança no mundo do trabalho, que buscava trazer mais empregos, estimulando a economia do país. No entanto, em 2021, três anos após a implementação da reforma é possível perceber que essas expectativas não foram alcançadas, e o número de desemprego no Brasil continua aumentando desenfreadamente. Sabe-se que nem tudo é culpa da Reforma trabalhista, já que a situação se tornou ainda pior com a chegada da pandemia de Coronavírus, que alargou a crise estrutural do capital. No entanto, se analisado mais a fundo pode-se perceber que o discurso alimentado pelo governo é pautado em mentiras, e quem perdeu e continua perdendo com essas reformas são os trabalhadores e trabalhadoras brasileiros.

A Reforma Trabalhista, segundo seus defensores, seria fundamental para a retomada dos níveis de empregos. Essa visão não se confirmou, sendo o crescimento ínfimo e no caminho da precarização das condições de trabalho e de vida da classe trabalhadora. O processo de precarização pode ser verificado ainda ao se analisar os rendimentos de todos/as os/as trabalhadores/as. (PREVITALI, FRANCO, FAGIANI p.235, 2021).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020) a taxa de desocupação é de 14,4 milhões no segundo trimestre de 2021. Já no setor de serviço, segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED, 2019) em Minas Gerais no ano de 2019 é possível observar a entrada de 700.053 trabalhadores no setor de serviços, no mesmo ano 644.840 trabalhadores foram desligados, dando um saldo total de 55.213 novos trabalhadores nesse setor. Analisando os dados é possível constatar que esse tipo de trabalho é um trabalho com uma alta rotatividade de trabalhadores, com um fluxo muito alto de pessoas entrando e saindo, isso se dá pela flexibilidade instaurada pelos discursos das empresas, a facilidade de adentrar a esse tipo de trabalho que possui relações de precariedade, onde os vínculos de trabalho, os contratos, e a renda dos trabalhadores e trabalhadoras também se tornam flexíveis,

atendendo assim, as demandas do capital flexível. (PREVITALI, FRANCO, FAGIANI, 2021).

A Reforma Trabalhista é uma expressão de legalização de trabalhos mais flexíveis e precários no Brasil, nesse tipo de contratação o trabalhador deixa de estar desempregado/a, porém também deixa de ter direitos trabalhistas conquistados através de muita luta ao longo da história. (PREVITALI, FRANCO, FAGIANI p.226, 2021).

A legalização da terceirização do trabalho nas atividades fim é outro exemplo, onde é dada a permissão que a empresa escolha quanto pagar pelos trabalhadores que realizam os serviços, mostrando uma busca incessante das empresas pelo barateamento da força de trabalho, dessa forma, o empregador não arca com os custos de um empregado contratado formalmente, o trabalhador, nesse processo é visto como uma mercadoria.

O trabalho intermitente, que através do artigo nº 443, §3º e o artigo nº 452- A passa a ser legal, é definido como uma atividade laboral não contínua, e carrega uma gama de problemáticas envolvendo as condições de vida dos trabalhadores e da trabalhadoras envolvidas. Previtali, Franco e Fagiani, ajudam a compreender esse tipo de trabalho e suas características:

O trabalho intermitente é um dos itens mais degradantes da Reforma Trabalhista e que contribui para camuflar as taxas de emprego/desemprego formal. O trabalhador/a ganha por hora trabalhada, portanto sem garantias de jornada ou remuneração mínima por mês, ficando vulnerável e disponível o tempo todo para o trabalho, podendo ser convocado por alguns dias ou mesmo horas, a depender da demanda. Para o empregado apresenta-se uma situação de extrema vulnerabilidade, pois não sabe ao certo quanto receberá ao fim do mês e quando haverá demanda de sua força de trabalho, podendo-o submeter a dias com jornadas exaustivas e outros em que não fará nada. Consequentemente, tal tipo de regime de trabalho faz com que o empregado divida os riscos do empreendimento com o empregador, sem, contudo, participar dos lucros. (2021, p 230).

Historicamente, o peso das mudanças causadas pela Reforma Trabalhista de 2017 é grande, já que na origem brasileira o trabalho veio como algo compulsório por parte daqueles que invadiram o Brasil frente aos povos originários, passando para o processo do trabalho escravo, dado através da escravidão, que torturou milhões de africanos, trazidos a força para trabalhar de forma escrava no Brasil. Com a abolição temos o aumento da contratação de força de trabalho imigrante branco europeu, durante esse processo a população negra tentava sobreviver em trabalhos precários na área

agrária. É importante ressaltar que nesse processo pós-abolição não pensaram em saídas para a recuperação dos negros e negras,, e muito menos na inserção desses no meio social, alargando as desigualdades existentes na sociedade brasileira. Mesmo séculos depois da escravidão, ainda é possível observar as desigualdades e as dificuldades de integração no trabalho e também nas classes sociais que compõem. (FERNANDES, 2007).

Após anos e anos de luta, em 1930 com a modernização capitalista, e principalmente pelo surgimento da ameaça da rebeldia e da organização dos operários se fez necessário pensar uma legislação social protetora do trabalho, decretada por Vargas através da consolidação das Leis do Trabalho, que constituiu uma espécie de constituição trabalhista brasileira para os trabalhadores do meio urbano. Após todo esse histórico de resistência dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiros e a luta e pela proteção do trabalho, nos dias de hoje pode-se perceber a desfiguração do trabalho, através da retirada de direitos e a precarização do trabalho dado pela legalização do trabalho terceirizado. (ANTUNES, 2020, p. 174). O proletariado brasileiro nasce na precariedade, onde a história é marcada pelo escravismo colonial, fazendo a condição de precariedade não uma exceção, mas um traço que acompanha desde a origem do trabalhador e da trabalhadora brasileira até os dias atuais.

A expansão intensa da terceirização (e de outras mudanças que a reforma modificou) afeta de múltiplas formas os trabalhadores e trabalhadoras, sendo através do “tipo de contrato, na remuneração, nas condições de trabalho e de saúde e na representação sindical.” (ANTUNES, 2020, p 180). Para esses trabalhadores as perdas têm sido significativas, uma vez que os novos contratos implicam em relações de trabalho mais instáveis e com reduzida seguridade social, levando a um crescente processo de precarização das condições de trabalho e das relações laborais (DRUCK, 2016).

O fenômeno da precarização do trabalho não está restrito às profissões mais desqualificadas ou manuais, mas se estendeu às profissões qualificadas, ao trabalho intelectual, assumindo um caráter sistêmico, que afeta a todas as profissões. Essa nova modalidade de trabalho combina distintas rotinas de trabalho, organização de funções e gestão do tempo, é transversalizado pela difusão das tecnologias de informação e comunicação e atinge com mais intensidade as gerações mais jovens com maiores níveis de escolaridade e de qualificação.

O processo de precarização não ocorre sem contradições e tensões no âmbito da dinâmica das classes sociais. Embora presente desde as origens do capitalismo, esse processo vem assumindo novos contornos em função dos diferentes padrões de desenvolvimento das nações e das lutas dos trabalhadores (DRUCK, 2016). Vale lembrar que a necessidade da constante reorganização do processo produtivo ocorre justamente como necessidade de combater a resistência dos trabalhadores ao controle e à racionalização (BRAVERMAN, 1981). No entanto, o que se observa no atual estágio da precarização, dadas as formas mais individualizadas e instáveis de emprego, é uma crescente dificuldade para a ação dos sindicatos, reduzindo seu poder de representação junto aos trabalhadores e, ao mesmo tempo, exige novas formas de articulação que viabilizem a incorporação, organização e representação dos novos segmentos (VARELA, 2013; FAGIANI; PREVITALI, 2014). Como resumido por Antunes:

Quanto mais frágil à legislação protetora do trabalho e a organização sindical na localidade, maior o grau da precarização das condições de trabalho, independentemente da “modernização” das linhas de produção ou dos ambientes de trabalho como um todo (2020, p 144).

O trabalho flexível e precarizado em economias desenvolvidas e/ou em desenvolvimento é um processo em crescimento e afeta todos aqueles que vivem da venda de força de trabalho. O contexto do trabalho flexível e sem direitos tende a ser mais facilmente ampliado em países do Sul (PREVITALI, 2009) onde não se tem leis trabalhistas “duras” o suficiente, do ponto de vista da legislação. Esse trabalho caracteriza-se por possuir um caráter involuntário uma vez que os indivíduos são constrangidos a este tipo de relação laboral porque não têm outra escolha, pela ausência de emprego fixo, pelos baixos rendimentos majoritariamente, levando os trabalhadores a mais de uma relação de emprego, bem como pela redução ou mesmo ausência dos direitos sociais (DIOGO, 2010, *apud* PREVITALI, 2015). Como consequência tem-se de forma progressiva a redução expressiva do emprego estável e contratado regularmente, ao mesmo tempo em que se tem o aumento do emprego parcial, temporário, terceirizado, subcontratado e informal (PREVITALI; FAGIANI, 2015; ANTUNES, 2017). Pode se identificar ainda a experimentação das formas de maior exploração capitalista com a difusão do que os pesquisadores denominam de uberização do trabalho.

Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de

serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI. (ANTUNES, 2020, p.35).

1.2 A uberização como resposta da reforma trabalhista e como expressão da precarização do trabalho.

A uberização é fruto do processo de reorganização produtiva do capital. Nesse novo tipo de trabalho os trabalhadores e trabalhadoras não possuem um contrato, nenhum direito trabalhista constitucional, e também não são reconhecidos nem pelas empresas para qual prestam serviços. As relações de trabalho são individualizadas, e invisibilizadas, mostrando a “aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração de trabalho.” (ANTUNES, 2020, p 11).

A uberização é uma tendência mundial, fruto do desdobramento de processos que está em cursos e que vem sendo gestado no mundo do trabalho há décadas. Nesse processo de reestruturação se tem a entrada de milhares de trabalhadores e trabalhadoras para o setor de serviços. Ela possui esse nome por conta da empresa Uber, uma das primeiras a surgir no Brasil, mas não se inicia com o surgimento dela, nem se restringe a ela. (ABÍLIO, 2020, p 111). Assim como muitas empresas do mesmo ramo, utilizam de seus aplicativos e plataformas digitais e se definem como prestadora de serviços eletrônicos na área do transporte privado urbano, ela é responsável por mediar as relações entre motoristas dispostos a trabalhar e clientes com demandas em diferentes países. Cabe ressaltar que essas empresas - plataformas seguem o mesmo padrão mundial, mudando apenas elementos pontuais como o objetivo. Elas costumam surgir em países considerados de Terceiro Mundo, quando adentram aos países aumentam a base tecnológica e de informação na força de trabalho, e aumentando o nível de precarização da classe trabalhadora. As relações com esses aplicativos não deixam as regras claras, onde não se sabe ao certo os critérios utilizados pela empresa diante a distribuição das demandas de trabalho. Como abordado por Abílio:

A reforma trabalhista legalizou essa condição ao criar a figura do trabalho intermitente, que nos remete ao modelo inglês de contrato zero hora. Mas é preciso ressaltar que, na consolidação da uberização, já não há hora de trabalho definida, tampouco seu valor. (ABÍLIO. 2020, p 113.):

Durante esse processo é possível ver o avanço do trabalho informal. Segundo o IBGE, desde 2017 se tem um aumento do trabalho informal e precarizado. No Brasil a

taxa de informalidade atingem 41,1% da população em 2019, essa taxa considera como informal o empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada, empregado empregadas doméstico/as sem carteira de trabalho assinada, empregador sem registro no CNPJ, trabalhador por conta própria sem registro no CNPJ, trabalhador familiar auxiliar (PREVITALI, FRANCO, FAGIANI, 2021, p 239). Entre maio e julho de 2021, a proporção de pessoas ocupadas trabalhando na informalidade ficou em 40,8%. Mostrando que mesmo após quatro anos da Reforma Trabalhista realizada pelo governo Temer, não gerou o “boom” de empregos que prometeu gerar (OLIVEIRA, 2021), e também não acabou com o desemprego, que hoje já afeta 14,1 milhões de brasileiros e brasileiras. (IBGE, 2020)

O trabalhador considerado informal não tem um contrato, não tem um piso salarial, não tem folga semanal, nenhum direito, normalmente entram nessa temporariamente, como uma incrementação da renda, que muitas vezes se torna fonte principal de sustento das famílias. São trabalhadores desempregados, possuem rendas baixas, não tem direito a direitos básicos como FGTS, aposentadoria, auxílio doença e nem auxílio maternidade. Quando doentes os trabalhadores não conseguem trabalhar, pendendo totalmente sua renda. “A desregulamentação do trabalho se expressaria, então, nessa tendência a transformar trabalho regulado em trabalho ocasional.” (ABÍLIO, 2014, p 28). A uberização além de precarizar as condições de trabalho, vem atingindo diversas ocupações, com diferentes qualificações e diferentes rendimentos. Esses “parceiros” são trabalhadores e trabalhadoras das mais diversas atividades que ficam a disposição de uma empresa “mediadora”. Como ressaltado por Antunes:

Eles e elas ficam a espera de uma chamada, por smarthphone e quando recebem, ganham estritamente pelo que fizeram nada recebendo pelo tempo que ficaram esperando. Essa modalidade de trabalho abrange um universo imenso de trabalhadores e trabalhadoras, de que são exemplos médicos, enfermeiros, trabalhadoras do care (cuidadoras de idosos, crianças, doentes, portadores de necessidades especiais etc), motoristas, eletricitas, advogados, serviços de limpeza, consertos domésticos, entre tantos outros. Tudo isso facilitado pela expansão do trabalho on-line e pela expansão dos “aplicativos”, que invisibilizam ao mesmo tempo que ampliam exponencialmente uma parte expressiva da classe trabalhadora, em especial, mas não só no setor de serviços. (2020, p.12)

O discurso da flexibilidade e do empreendedorismo também são elementos muito presentes no contexto da uberização, muitos pesquisadores dessa área de estudos

dedicam trabalhos para esses aspectos, isso porque muitas vezes esses trabalhadores e trabalhadoras se colocam enquanto trabalhadores autônomos e empreendedores, por possuírem o direito de escolher sua jornada de trabalho, buscando desenvolver estratégias mais eficientes para o gerenciamento de si (ABÍLIO, 2020). O empreendedorismo anda lado a lado com a desigualdade social, pois os trabalhadores que realizam essa atividade não são grandes capitalistas e sim pessoas que buscaram uma saída para sobreviver, sob as condições de desemprego. Nesse sentido esses trabalhadores e trabalhadoras realizam o que Abílio chama de viração

A viração [...] define a provisoriedade das ocupações que garantem a sobrevivência, em atividades que transitam entre trabalho ilegal, trabalho informal, trabalho temporário, trabalho em domicílio e emprego doméstico; resumindo, os “bicos” e as ocupações extremamente vulneráveis que estruturam a vida de muita gente. (ABÍLIO, 2014, p 14)

As relações que levam os trabalhadores a se tornarem empreendedores de si, no entanto, revelam que a autonomia que é solicitada para o empreendedor também é uma forma de subordinar o trabalhador a aquele trabalho. Pois ele será responsável por arcar não só com a manutenção do meio de transporte, alimentação, a previdência social e ainda pagar parte do que recebe para a plataforma utilizada. Para além desse processo de subordinação aos aplicativos, os trabalhadores devem seguir leis impostas pelos aplicativos, caso não sigam a risca podem passar por bloqueios realizados pelos aplicativos.

A flexibilidade auxilia no processo de desregulamentação do trabalho, pois obscurece tais relações de trabalho, o lugar do trabalhador no processo produtivo, enquanto elimina a estabilidade, e as garantias que o trabalho formal oferece. (ABÍLIO, 2014, p 75) Nessa lógica se tem uma dificuldade de mensurar o trabalho informal, não sabendo ao certo quantas pessoas trabalham, a carga horária de trabalho, e qual suas atividades. Uma passagem que define muito bem a flexibilidade atualmente coloca “A flexibilidade ou a flexibilização constitui hoje uma espécie de síntese ordenadora dos múltiplos fatores que fundamentam as alterações na sociabilidade do capitalismo contemporâneo.” (ANTUNES, 2020, p 145). A flexibilização se expressa na dificuldade de encontrar a barreira entre trabalho e vida privada.

O processo da uberização se difere do processo da terceirização, pois os trabalhadores uberizados não são empresas, nem empresários, apenas a si mesmo e seu

meio de transporte, essa forma de organização utiliza de um discurso reafirmado pelo Estado, que fortalecem o crescimento desse tipo de trabalho, que passa a se desenvolver com força a partir do início do século XIX. Abílio afirma em seus estudos que o processo de uberização se completa com as terceirizações, ao mesmo tempo em que concorre com elas.

Completa-se na medida em que é mais um passo na transferência de custos e responsabilidades da produção; mas é também uma forma de eliminação de empresas terceirizadas, que não conseguiram bancar a concorrência com as empresas-aplicativo. (ABÍLIO, 2020, p119.)

O trabalho realizado através dos apps é próximo ao modelo utilizado de *Zero hour contract*, (contrato de zero hora), contrato que consiste na contratação de trabalhadores que ficam a disposição de uma plataforma. (ANTUNES, 2020, p 12) Consolidando o que Abílio chama de “trabalhadores *just-in-time*”. (2020, p 110.). Existem algumas considerações que dizem que o trabalho uberizado é pior que o contrato de zero hora, pois nesse segundo o trabalhador é coagido a trabalhar, “A principal diferença entre o *zero hour contract* e o sistema Uber é que neste último, os/as motoristas, ao recusarem as solicitações correm o risco de serem demitidos.” (ANTUNES, 2020, p 12). Para compreender melhor:

Assim que uma solicitação é feita, ela é enviada a um trabalhador pelo aplicativo, mediante um processo determinado por algoritmos. O trabalhador individual escolhido pelo algoritmo possui somente a opção de aceitar a entrega – embora ela possa ser pulada se o condutor a ignorar. Acredita-se que isso afeta de forma negativa a classificação dos trabalhadores, porém, conforme explicado por Facility: “Raramente recebemos esclarecimentos oficiais e dependemos, em grande medida, do compartilhamento de informações e experiências entre os trabalhadores” (WOODCOCK, 2020, p37.).

Outro ponto que deve ser observado no processo de Uberização é o controle exercido pelas plataformas digitais impostos aos trabalhadores, onde se tem um maior monitoramento eletrônico, e os trabalhadores são constantemente analisados e avaliados por sua produtividade, desempenho, e satisfação. Essas novas práticas fazem com que o trabalhador busque sempre melhorar seu desempenho para alcançar metas individuais e coletivas, causando uma crescente intensificação do trabalho. Ter o controle do trabalho garante que a produtividade seja a maior possível, eliminando os tempos improdutivos no processo de trabalho. Nesse processo o empregador se apropria dos conhecimentos do trabalhador. (PREVITALI, 2009, p 144). “O aplicativo especifica não apenas o que

deve ser feito, mas como deve ser feito e o tempo exato permitido para que isso seja feito” (WOODCOCK, 2020, p 38).

O controle e o gerenciamento desse novo tipo de trabalho são dados através dos algoritmos, que guiam o trabalhador através de passos estruturados, dando instruções, processando dados, automatizando o processo. Cabe ressaltar que esse processo possui partes obscuras, onde apenas quem tem acesso a esses algoritmos tem acesso a essas informações. Sendo assim deve-se analisar os algoritmos como algo implementado pelos gestores, que utiliza de uma mensuração específica para que ele seja eficaz. Esse processo faz parte da história da gestão do trabalho, que busca supervisionar, controlar, motivar e disciplinar os trabalhadores. (WOODCOCK, 2020, p 30).

Na uberização, principalmente através dos entregadores e motoristas de aplicativo se tem uma nova figura responsável pelo gerenciamento e controle, nesse processo o consumidor é um “agente terceirizado” que tem a possibilidade de vigiar e avaliar a qualidade e a produtividade do trabalho. (ABÍLIO, 2020, p113) Como destacado por Abílio:

O trabalhador uberizado é avaliado pelos consumidores, ranqueado continuamente, e sabe da competição, que só tende a aumentar, mas não tem certeza sobre como esse ranqueamento funciona: as regras não são claras, ainda que constantemente operantes. A competição é um elemento permanente como forma de controle sobre o trabalho. (ABÍLIO, 2020, p118.).

A qualificação do trabalho também é um fator existente no trabalho uberizado, mesmo sendo um trabalho precário é importante para o capital que os trabalhadores busquem se qualificar, intensificando a concorrência intra-trabalho. Nesse processo as empresas podem escolher os trabalhadores que querem contratar ou não, esses trabalhadores são contratados por menores salários e benefícios, (FAGIANI, PREVITALI, 2015, p 118). O crescimento da concorrência, junto à crise econômica, para além de causar a intensificação da concorrência, causa a queda dos rendimentos e também o adoecimento psíquicos e físicos.

Observando uma dessas empresas – aplicativos através do seu site institucional, o Ifood, se considera a maior empresa de entrega de comida da América Latina, denominada *foodtech*, uma empresa de tecnologia aplicada utilizada no ramo da alimentação. A rede esta presente em mais de 1.200 cidades no Brasil, conta com mais de 270 mil restaurantes parceiros, além de 160 mil entregadores ativos na plataforma e 250 mil nos restaurantes, e mais 4 mil trabalhadores gerais. A empresa realiza segundos

dados institucionais, mais de 60 milhões de pedidos por mês. Esse exemplo mostra o que é chamada de empresa liofilizada (ANTUNES, 2020, p 108), ou empresa enxuta (ABÍLIO, 2020, p 111), ou seja, com um número muito pequeno de empregados formais e milhares de “empreendedores”, “parceiros”, “colaboradores”.

O Ifood surgiu em 2011, através da *DiskCook*, onde se tinha cardápios e uma central telefônica onde eram realizados os pedidos através de ligações. Em 2012 a ideia se tornou um aplicativo e o site, ganhando seus primeiros investidores, o Grupo Mobile, passando por diversas fusões, que fizeram com que o aplicativo crescesse rapidamente. Buscando ampliar a empresa utilizou de investimentos em novas tecnologias e em expansão, se tornando a FoodTech, uma referência na América Latina, presentes no Brasil e na Colômbia. Durante a pandemia a empresa ampliou seu serviço para entregas de mercado.

Para o Ifood, assim como as diversas empresas – aplicativos, os entregadores são “parceiros”, “colaboradores” elementos muito utilizados no meio empreendedor. O Ifood possui dois tipos de relações de trabalho com os entregadores, em uma eles são entregadores independentes, conhecidos como nuvem, possuindo o poder de escolher, o dia, o horário, onde quer realizar as entregas. Já os Operadores Logísticos (OL), também conhecidos como base são entregadores contratados e administrados por um operador logístico, que podem ser empresas contratadas pelo Ifood para sempre ter entregadores disponíveis. Segundo o site do Ifood, cerca de 90% dos entregadores que utilizam do aplicativo para realizar as entregas são os independentes, ou seja, não são exclusivos desse aplicativo, utilizando outras saídas e ou outros aplicativos para tentar complementar sua renda. Essa independência e a não exclusividade carregam problemáticas como o desemprego, e a sujeição desses trabalhadores e trabalhadoras a longas jornadas. Através dessa declaração dada pela empresa - aplicativo é possível compreender o que Woodcock discorre em sua tese:

O gerenciamento do trabalho envolve a compra do tempo das pessoas e, então, seu uso efetivo. A relação de trabalho capitalista tem como premissa a existência do que Marx ironizou como uma liberdade dos trabalhadores em “duplo sentido”: os trabalhadores são livres para escolher a quem eles irão vender seu tempo, mas também estão libertos de qualquer outra forma de ganhar a vida. (2020, p 25)

Os salários são baseados por corridas, ou seja, pelas entregas realizadas. Esse tipo de pagamento é chamado de pagamento por peça. A taxa é calculada através do quilômetro rodado. A cada entrega solicitada pelo aplicativo o trabalhador e a

trabalhadora recebem um percentual do valor total pago pela corrida. Esse tipo de estratégia de trabalho faz com que os trabalhadores trabalhem longas jornadas para receber um salário que garanta a sobrevivência de sua família. (GONSALES, MODA, ACCORSI, 2020, p 100).

Ainda segundo Gonsales, Moda e Accorsi (2020, p 102), cada entrega o trabalhador se deslocar de onde está para o restaurante, aguardar o pedido ser preparado pelo estabelecimento para depois sair para entregar para o cliente. Após entregar o pedido, ele é avaliado pelo cliente e pelo restaurante, caso a avaliação seja positiva o entregador recebe outra solicitação de entrega dando continuidade ao seu trabalho, caso ocorra algum problema ou imprevisto durante o processo, como um pedido errado, a demora, um pneu furado, o trabalhador é bloqueado pelo aplicativo, sem direito de resposta, permanecendo bloqueado por 15 minutos, ou podendo até mesmo ser desligado do aplicativo. Se esse trabalhador por algum motivo, como enfermidades, acidente de trabalho, não realiza as entregas, ele não irá receber, nem seu salário, nem nenhum tipo de auxílio dos apps. (GONSALES, MODA, ACCORSI, 2020, p 105). Cabe ressaltar que os riscos de acidentes no meio dos entregadores é surpreendentemente comum. (WOODCOCK, 2020, p 36).

O salário vinculado exclusivamente à produtividade e o baixo valor pago pelas corridas, dentre outras estratégias, fazem com que os entregadores e entregadoras tenham que realizar jornadas extensivas para sobreviverem. Por estas características, para esses trabalhadores e trabalhadoras “ficar em casa” significa não ter renda, levando-os e as a enfrentarem um terrível dilema: ou cuidam da sua saúde ou vão para as ruas em busca de um troco, uma perversão do capitalismo contemporâneo.

1.3 O agravamento da situação do trabalho precário durante a pandemia de Covid-19 e o governo Bolsonaro

A pandemia acelerou o processo de plataformização, e muitas transformações ocorreram durante os quase dois anos que perduram a pandemia de Covid-19 no Brasil, mudanças que levariam décadas para ocorrer, ocorreram dentro de um ano. A pandemia fez com que a sociedade passasse a utilizar cada vez mais a tecnologia, ocorrendo uma digitação da vida social, (PESSANHA, 2021, p 2). Modificando a noção de tempo, onde o tempo assim como o espaço passa a ser comprimidos. Nesse mesmo período é possível observar o avanço na crise estrutural do capital, que combina vários fatores ressaltados por Pessanha nessa passagem:

Se assiste o avanço simultâneo de três crises que nos alcançam: colossal e crescente desigualdade; hegemonia do setor financeiro sobre a produção real e a eclosão da pandemia da Covid-19, que se junta a outras questões sanitárias e ambientais em todo o planeta. (PESSANHA, 2020, p 3)

É nesse momento de crise que o capitalismo também busca formas de se reinventar, de acelerar o processo de mudança, como uma receita mágica para superar sua crise destrutiva e estrutural agravada pela pandemia de Covid-19. Nesse processo se tem um forte avanço da uberização no mundo do trabalho.

Ao mesmo tempo, no Brasil, com a chegada da pandemia de Covid-19 deflagrada em março de 2020 no Brasil, se tem o esforço de buscar saídas para diminuir o contágio do vírus, a superlotação do SUS (Sistema Único de Saúde) e o colapso na economia brasileira. Nesse processo podem-se perceber mudanças em diversas áreas, como educação, saúde, o trabalho também foi uma das áreas afetadas.

Com o agravamento da crise de Covid-19 o Presidente Bolsonaro juntamente com o ministro da economia Paulo Guedes, através de medidas provisórias (MP) nº 927 e a MP nº 936, medidas no âmbito trabalhista que buscam fazer o enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Covid-19 e os impactos da crise causados na economia brasileira, dentre eles o massivo desemprego. Nessas medidas provisórias, o então Presidente Bolsonaro flexibiliza ainda mais as regras trabalhistas existentes, durante o período de calamidade pública, que teve seu fim decretado em agosto de 2021.

Através das MP 927, se tem a possibilidade de adesão ao teletrabalho (*home office*), concessão e antecipação de férias individuais e coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação e diferimento do recolhimento do FGTS. Além da suspensão do contrato de trabalho, que dá ao empregador a ampliação da negociação direta com o empregado, onde o trabalhador pode entrar em acordo com o empregador, não necessitando de uma negociação coletiva, ou seja, sem a necessidade de um respaldo dos sindicatos. Existe um fator questionável nesse ponto, já que as categorias profissionais, empregador e empregado, possuem diferentes pesos, ou seja, elas não possuem o mesmo poder de barganha. Nessa disputa a grandes chances do trabalhador e da trabalhadora perderem.

O trabalhador também poderia receber uma ajuda do empregador, não tendo uma natureza salarial, e sim uma ajuda compensatória mensal, que seria definida entre as partes envolvidas, não havendo acordo, não há a necessidade do pagamento. (PREVITALI, FRANCO, FAGIANI, 2021, p 239). Porém após serie de criticas, o governo Bolsonaro revogou o artigo 18, que permitia a suspensão do contrato de trabalho por até quatro meses sem a obrigatoriedade de pagar o salário do profissional. Em síntese:

Ocorre que, sob a ameaça da demissão em um contexto de crise de emprego e de pandemia e ainda, individualmente, os trabalhadores e trabalhadoras não podem, de fato, negociar nada. Ao contrário, são constrangidos a aceitar o que lhes for imposto pelo empregador, que o submete ao abandono. Fica evidente, portanto, com a MP 927, a não preocupação com a garantia da saúde ou da segurança daqueles que dependem do trabalho para viver, ao mesmo tempo em que se assegura a “saúde” das empresas à custa da redução dos salários ou mesmo de sua supressão, promovendo da crise social e o enfraquecendo as mobilizações coletivas. (PREVITALI, FRANCO, FAGIANI, 2021, p 237).

Além da MP 927, a MP 936 reafirma a possibilidade da redução da jornada de trabalho, sendo assim a redução dos salários, ou até mesmo a suspensão do contrato do trabalhador. O empregado recebeu um benefício do governo chamado Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, que buscou realizar o pagamento de um percentual do seguro desemprego de acordo com o percentual reduzido na jornada e salário. Assim, sob a pandemia, as empresas acabaram tendo a prerrogativa de alterar unilateralmente os regimes de trabalho, tornando o/a trabalhador/a ainda mais suscetível aos constrangimentos e imposições dos empregadores quanto ao aceite de condições laborais mais precárias sob o risco de ficarem sem o emprego. (PREVITALI, FRANCO, FAGIANI, 2021, p 242).

Essas medidas na legislação trabalhistas protegem os empresários e o grande e médio capital, e para os trabalhadores e trabalhadoras envolvidos regulamenta os cortes de salários, as interrupção de contratos, e como resultado a redução da renda. Nesse processo de crise 600 mil brasileiros morreram de Covid-19, a crise além de gerar um número enorme de mortes, fez com que o desemprego alcançasse 14,4 milhões de brasileiros (IBGE, 2021), a alta inflação que hoje já chegou a 10,25% (IBGE, 2021) fez com que a desigualdade social também aumentasse, chegando a 43,1% durante o ano de 2020 (IBGE). O Inquérito Nacional sobre Insegurança Alimentar no Contexto da

Pandemia da Covid-19 no Brasil, realizado pela Rede Brasileira de Pesquisa em Soberania e Segurança Alimentar e Nutricional (Rede Penssan), indicou que durante os últimos meses do ano de 2020, 19 milhões de brasileiros passaram fome e mais da metade dos domicílios no país enfrentou algum grau de insegurança alimentar. Mostrando que a fome já é uma realidade para as famílias brasileiras. (AGÊNCIA BRASIL, 2021). Essas mudanças também podem ser analisadas através das diversas notícias de pessoas recorrendo a doações de alimentos e restos de supermercado, como foi o caso mais recente da fila do osso, onde sem comida, moradores do Rio de Janeiro recorreram a resto de ossos e carnes rejeitadas por supermercados. (SOUZA, SABÓIA, 2021).

É importante frisar que as altas taxas de desemprego não necessariamente indicam que as pessoas não estejam trabalhando, pelo contrário, elas estão trabalhando em ocupações precárias, com baixa remuneração, que muitas vezes não aparecem ou não são reconhecidas como trabalho. (ABÍLIO, 2014, p 76).

Frente a esse cenário, os aplicativos e plataformas digitais e outros tipos de trabalho informais, se tornam uma saída considerada atrativa para muitos trabalhadores e trabalhadoras. O aumento dos trabalhos informais pode ser observado, por exemplo, através da intensificação do trabalho dos entregadores, que passaram a atender maiores demandas. Com a maior demanda de pedidos, se tem o crescimento de 175 mil novos candidatos e candidatas para os trabalhos de entregadores no país (G1, 2020), mas, também a diminuição das taxas pagas pelos apps. (CASTILHO, 2021).

O trabalho dos entregadores e entregadoras por aplicativo se tornou mais intenso com a chegada da pandemia de Covid-19, e com o isolamento social, como a única forma efetiva de não ser contaminado por Covid-19. No início da pandemia, os entregadores passaram a ganhar maior visibilidade, ganhando o caráter de serviço essencial, sendo colocados como heróis, como uma forma de contato com o mundo exterior e também de auxiliar na manutenção de atividades econômicas (GONSALES, MODA, ACCORSI, 2020, p 98). No entanto esses trabalhadores informais sofrem com o risco de exposição cotidiano ao vírus, sem auxílio das plataformas.

Para esses trabalhadores e trabalhadoras, permanecer em casa, em isolamento, é o mesmo que ficar sem salário, inserindo esses e outros tantos trabalhadores na problemática entre escolher o risco de ser contaminado por Covid-19 ou se arriscar, trabalhando longas jornadas para por comida na mesa, não só na dos outros, mas principalmente na de sua família. Essas questões faz com que se reflita sobre

importância de garantir políticas de seguridade social, como o Auxílio Emergencial e a Renda Básica Emergencial Municipal, que supram a necessidade dos trabalhadores frente à crise sanitária que vem se estendendo durante 2021.

Mesmo com um processo crescente de individualização do trabalhador, que contribui não só com a fragilização social do trabalhador como para o enfraquecimento das ações dos sindicatos, (FAGIANI; PREVITALI, 2015, p 118) durante o período da pandemia pode-se perceber a tentativa de organização e de resistência desses trabalhadores informais, como foram, por exemplo, os Breques dos Apps, greves realizadas pelos entregadores e entregadoras de *delivery* por aplicativo, que contou com a paralisação de milhares de motoboys e bikeboys, em dezenas de cidades brasileiras, como Aracaju, Uberlândia, Belo Horizonte, Campinas, Brasília São Paulo, Piracicaba, Niterói, Fortaleza, Recife, Rio de Janeiro, Salvador, Teresina, Maceió e Goiânia. As manifestações pediam por melhores condições de trabalho, como alimentação para os entregadores, fim dos bloqueios indevidos de entregadores e pela garantia de equipamentos de proteção (EPIs). Mostrando que mesmo frente a toda precarização e a pandemia de Covid-19 esses trabalhadores e trabalhadoras resistiram e ainda resistem.

Esse novo tipo de organização dos trabalhadores mostra a necessidade de adoção de estratégias e organização por parte dos sindicatos que leve em consideração essa nova morfologia do trabalho, rompendo com a barreira existente entre a questão sindical e o trabalho informal que separa os “estáveis” dos outros trabalhadores. (ANTUNES, 2020, p 156.). Esse e outros aspectos ligados ao trabalho dos entregadores e entregadoras de *delivery* por aplicativo serão abordados com mais atenção no próximo capítulo.

CAPÍTULO 3 – O CASO DOS ENTREGADORES DE APLICATIVO EM UBERLÂNDIA (MG) EM 2021.

Estudar trabalho uberizado é um grande desafio, já que parte do processo se dá através de uma plataforma digital, essa mediação realizada pelos aplicativos obscurece as relações e o que de fato acontece, inviabilizando parte das pesquisas sobre o tema. Não se tem acesso ao número exato de trabalhadores por localidade, não se sabe o número de acidentes e mortes que ocorreram durante o trabalho, não se tem um ponto físico onde pode encontrar esses trabalhadores, não é possível encontrar um responsável direto para explicar como funciona o processo. Posto isso, a pesquisa busca compreender como funciona as relações de trabalho que existem nesse processo de pedir comida através de aplicativo, que a partir de 2018 ganhou um aumento significativo na utilização dos aplicativos, aumentando consequentemente o fluxo de entregadores de delivery na cidade de Uberlândia, Minas Gerais.

Para melhorar o entendimento sobre a localidade que está sendo estudada, Uberlândia, localizada no interior de Minas Gerais possui 706.597 pessoas (IBGE, 2020). Assim como os grandes polos comerciais, as empresas-aplicativos se difundiram com rapidez na cidade, utilizando de promoções, e forte campanhas de propaganda e principalmente de uma gama de trabalhadores disponível. Estudos do Centro de Estudos, Pesquisas e Projetos Econômico-Sociais da Universidade Federal de Uberlândia (CEPES/UFU) apontam que durante a pandemia, nos meses de março e abril de 2020, 4.914 postos de trabalho foram encerrados na cidade de Uberlândia. A atividade econômica que mais sofreu com o novo Coronavírus em Uberlândia foi o de serviços. Em dois meses perda de 2.385 vagas. O comércio registrou decréscimo de 2.088 ocupações formais.(ALVARENGA, 2020)

Em estudos mais recentes, Uberlândia registrou saldo negativo na geração de empregos em abril de 2021, onde o setor de serviços foi o que mais demitiu no quarto mês do ano e contribuiu para saldo de menos 90 vagas na cidade (GONÇALVES, 2021). Já em julho de 2021, se teve a queda de 23% na geração de empregos formais. Em agosto, no entanto, os saldos foram positivos, mostrando 10.599 admissões e 9.506 demissões, gerando 1.093 novas vagas ocupadas no mês. Os números mostram o desligamento de diversos trabalhadores de trabalho formais, no entanto esses trabalhadores não podem decidir não trabalhar, migrando muitas vezes para os trabalhos informais.

Para se tornar um entregador de aplicativo o processo é bem simples, rápido e feito totalmente online pelo aplicativo. Nesse processo o entregador realiza o download do aplicativo, preenche um formulário com seus dados, fotos dos documentos, o tipo de veículo que vai utilizar além de escolher a região que irá realizar as entregas. Após realizar o cadastro, os dados passam por uma checagem de informações, se os dados estiverem corretos o entregador é chamado. O período entre aprovação do cadastro e a liberação para receber pedidos pode demorar um tempo em alguns aplicativos, mas normalmente ocorre quase que de forma instantânea. Como resumido por Gonsales:

Para ser um “parceiro” dessas empresas, não há necessidade de um processo seletivo. A velocidade com que a relação de trabalho se estabelece é incrivelmente única. Trabalhadores e trabalhadoras são contratados quase que instantaneamente, uma vez que concordem com os termos e as condições estabelecidas pela empresa. (GONSALES, 2020, p133):

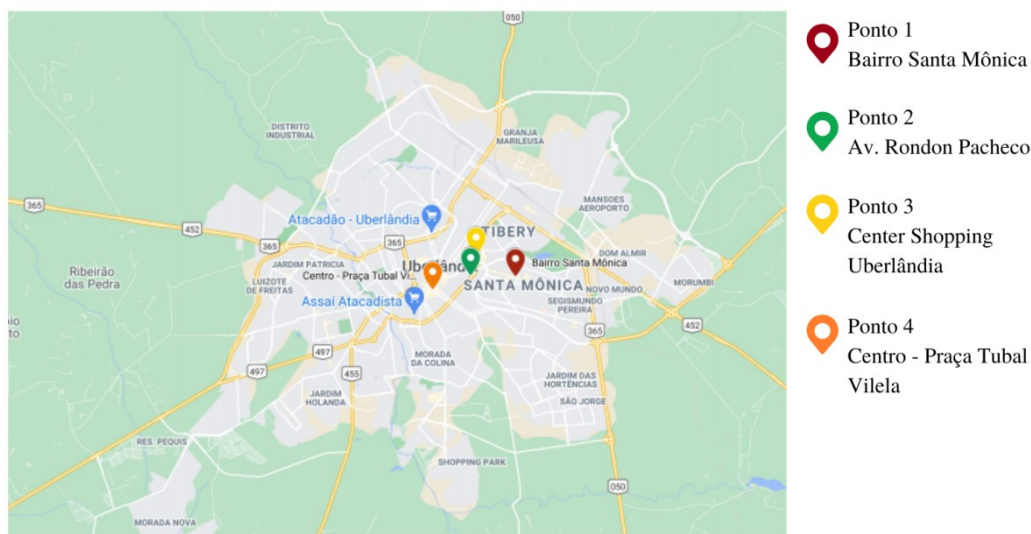
A empresa administra a quantidade de pedidos e a quantidade de entregadores disponíveis, abrindo mais vagas conforme o aumento da demanda de pedidos. Esse processo de distribuição de trabalho, ou seja, dos pedidos para os entregadores é desconhecido pelos trabalhadores e por aqueles que buscam compreender mais sobre o tema. Nessa relação a empresa-aplicativo, como a Uber, recebe uma porcentagem por realizar a mediação entre a multidão de consumidores e a multidão de entregadores e entregadoras

Trabalhadores e consumidores tornam-se perfis virtuais, números de um cadastro. A atividade de ambos é material e tangível, é ela a fonte que alimenta o controle sobre o trabalho, sua organização e distribuição no tempo e no espaço, que, no entanto, são programados e executados pelos softwares e seus algoritmos. (ABÍLIO, 2020, p.120)

O projeto teve início a partir do momento que se percebeu o aumento do fluxo de entregadores, assim como o aumento do uso de empresas-aplicativo. Após a definição do tema de pesquisa, em 2020, ocorreram os primeiros contatos, através dos Breques dos Apps, onde os entregadores de Uberlândia aderiram a paralização nacional por melhores condições de trabalho para os entregadores de aplicativo. Nesse primeiro momento foi utilizada como metodologia a observação participante, onde as conversas com os entregadores geraram anotações e indagações que auxiliaram na construção do questionário utilizado na pesquisa de campo. Todos os entregadores e entregadoras tiveram sua identidade preservada, e os nomes utilizados nos relatos são fictícios.

As entrevistas ocorreram entre os restaurantes onde os entregadores e entregadoras costumam esperar pelas solicitações e pelo preparo dos pedidos. As entrevistas foram realizadas no bairro Santa Mônica (Ponto 1), na Avenida Rondon Pacheco (Ponto 2), nos entornos do Center Shopping Uberlândia (Ponto 3) e no Centro (Ponto 4), no entorno da Praça Tubal Vilela, onde se têm as principais redes de comida que realizam *deliverys*. Como pode ser observado no mapa (Figura 1)

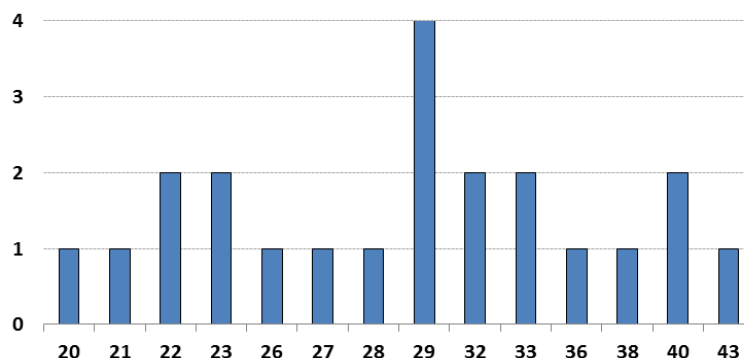
Figura 1 – Localização dos Pontos de Entrevistas



Fonte: Pesquisa de Campo.

Durante a pesquisa, foram entrevistados, 18 homens e 4 mulheres, para compreender um pouco melhor a situação que se encontram esses trabalhadores em Uberlândia. Ainda, 11 trabalhadores e trabalhadoras entrevistados são brancos, e os outros 11 trabalhadores e trabalhadoras se consideram pretos e pardos. A faixa etária é de 20 á 43 anos, como pode ser observado no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Trabalhadores/as Conforme Faixa Etária

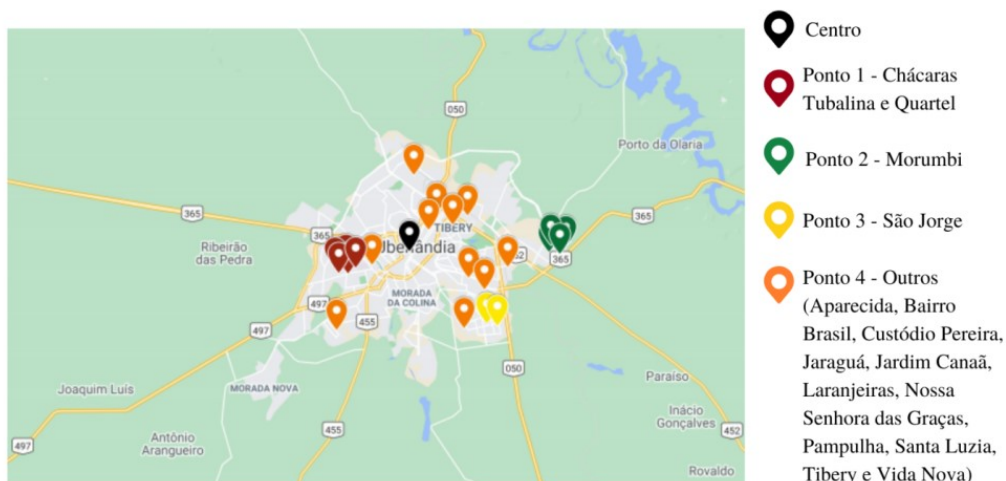


Fonte: Pesquisa de Campo.

Uberlândia é uma cidade com grande movimentação de migrantes, dos entrevistados 13 não são nativos de Uberlândia, enquanto as outras 9 pessoas nasceram e cresceram na cidade.

Para compreender de onde esses entregadores vêm, onde eles moram, foi perguntando em qual bairro é a moradia de cada qual. Os entrevistados residem em bairros mais periféricos como o Bairro Chácaras Tubalina e Quartel (citado 5 vezes), Morumbi (citado 4 vezes), bairro São Jorge (citado 2 vezes), Aparecida, Bairro Brasil, Custódio Pereira, Jaraguá, Jardim Canaã, Laranjeiras, Nossa Senhora das Graças, Pampulha, Santa Luzia, Tibery e Vida Nova também foram citados (Figura 2).

Figura 2 – Localização das Moradias dos Entregadores e entregadoras



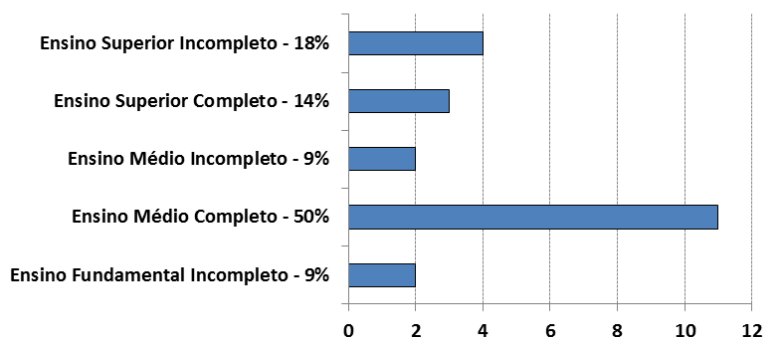
Fonte: Pesquisa de Campo.

Os entregadores e as entregadoras em sua maioria moram em bairros periféricos e se deslocam para a região central para pegar as entregas que são realizadas por toda a cidade, o custo desse deslocamento é do próprio trabalhador.

Os bairros que costumam ter maior movimentação de entregas, segundo os trabalhadores são os bairros mais centrais (Centro, Fundinho, Bairro Brasil, Martins, Tabajaras), o Santa Mônica, bairro onde se encontra um campus da Universidade Federal de Uberlândia, além de bairros considerados mais nobres, onde vivem os extratos das classes que concentram maiores rendas, como Bairro Morada da Colina, Umuarama, Copacabana.

Quando se fala de escolaridade, a maioria dos trabalhadores estudou durante toda vida em escola pública, apenas 1 entregador cursou o ensino básico em escola privada. Dentre os 22 trabalhadores, 11 entrevistados declararam possuir Ensino Médio completo, 4 trabalhadores não completaram suas atividades no Ensino Fundamental e Médio e apenas 7 trabalhadores iniciaram o Ensino Superior dentre esses, apenas 3 concluíram até o momento (Gráfico 2).

Gráfico 2 – Trabalhadores/as por Nível de Escolaridade



Fonte: Pesquisa de Campo

Cabe ressaltar que dentre os entregadores e entregadoras que relataram cursar ensino superior às faculdades citadas foram faculdades pagas, como Unipac, Unopar, Pitágoras. Quando perguntado sobre retornar a estudar 7 entregadores relataram ter vontade de retomar os estudos. Como relatou Daniel, um dos entregadores entrevistado.

“Eu tinha vontade de fazer só que hoje em dia não tem nem tempo, não sobra tempo pra mim.” (2021, p 3)

1.1 Relações de trabalho

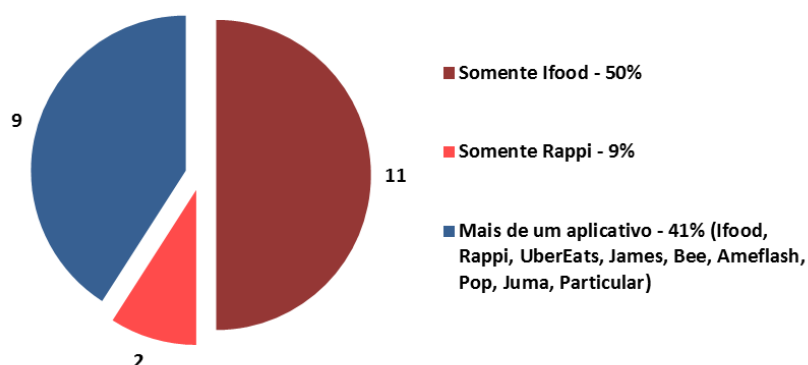
No que concerne às relações laborais, 15 motoqueiros realizam as entregas de motocicleta, e 7 utilizam bicicletas, considerados *bikeboys*. Todos relataram que o meio de transporte é próprio. 8 entregadores relataram que seu meio de transporte possui seguro. E apenas 4 entregadores possuem seguro de vida.

O modo de entrega muda, mas as problemáticas continuam, e ainda aumentam, os trabalhadores que realizam as entregas de bicicleta relatam as diferenças para o *motoboy*, segundo Lucio, entregador entrevistado, o valor da taxa foi reduzida durante a pandemia e o raio de entregas realizadas de bicicleta aumentou, antes eram 4 km, depois passou para até 6 km. Os riscos que envolvem esse tipo de trabalho também são colocados em pauta por esses entregadores, como ressaltado por Lúcio:

É muito complicado, todos os dias eu passo por situação de risco e acho que assim... a maioria dos motoristas não querem os ciclistas, eles acham que os ciclistas não deveriam fazer parte do trânsito, a gente é muito desrespeitado, as pessoas não conservam a distância de um metro e tanto, muitas vezes você tem que fazer uma conversão porque se não fizer os motoristas passam em cima de você, sabe, eles não respeitam. (LÚCIO, 2021, p 8)

Os trabalhadores se dividem em diversos aplicativos disponíveis para realizar entregas. O Ifood é o aplicativo de *delivery* com a maior demanda de entrega na cidade, passando a ser o meio de trabalho de muitos entregadores, 20 entregadores afirmam realizar as entregas através do aplicativo da empresa Ifood. No entanto a “flexibilidade” do trabalho por aplicativo permite que o trabalhador realize entregas em diversos aplicativos ao mesmo tempo. Outras empresas/apps também são populares na cidade, como a Rappi, citada por 9 entregadores como meio de trabalho. UberEats, citada 6 vezes, James citada por 3 entregadores, Bee Delivery utilizada por 4 entregadores. A Ameflash, app de entrega das Lojas Americanas também foi citada 2 vezes. Os aplicativos Pop (99 Entrega) e Juma Entregas, além do trabalho de Entregador Particular também foram apontados na pesquisa (Gráfico 3).

Gráfico 3 - Quantos aplicativos trabalha?



Fonte: Pesquisa de Campo

Essa flexibilidade faz com que os entregadores e entregadoras utilizem mais de um aplicativo para buscar aumentar a renda, nesse processo muitos buscam diferentes formas de auto gerenciamento, desenvolvendo táticas, saídas e opiniões sobre o trabalho deve ser feito. Nesse processo se coloca a indistinção entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, deixando claro que os entregadores passam a trabalhar mais, ou passar mais tempo esperando por pedidos expandindo seu tempo no trabalho.

Trabalhar por conta própria requer abrir mão de direitos (caso o motoqueiro seja formalizado) e enfrentar a relação permanente entre concorrência e rendimentos: quanto mais trabalhadores aderirem aos aplicativos, menor será a possibilidade de ganho e provavelmente maior será o tempo de trabalho. (ABÍLIO, 2017).

Escolher trabalhar em diversos aplicativos ao mesmo tempo é para alguns trabalhadores algo irreal, como colocado por Luciana, entregadora entrevistada:

Porque não consigo conciliar, um exemplo eu estou fazendo uma entrega no Ifood, ai já toca uma da James, ou uma do UberEats, ai até eu pegar e terminar uma entrega já fica aquela coisa de louco, então prefiro priorizar um, um exemplo, se hoje eu não quero rodar no IFood eu vou e rodo no outro aplicativo. (LUCIANA, 2021, p 5).

Dentre os entrevistados, 17 trabalhadores relataram que as entregas por aplicativo é sua principal fonte de renda, enquanto 5 entregadores, utilizam a renda gerada pelo aplicativo como renda complementar. Ainda, 7 trabalhadores conciliam dois empregos diferentes, os empregos que aparecem conciliados com o trabalho de aplicativo, são, músico, *freelancer*, segurança, carpinteiro e 2 trabalhadores relataram trabalharem no setor de telemarketing, em *callcenter* da cidade. 7 entrevistados não

contribuem com a previdência social, enquanto 10 entregadores contribuem através do MEI, cadastro de Microempreendedor individual e outros 5 entregadores contribuem através do outro emprego pelo Instituto Nacional de Segurança Social (INSS). Apenas 4 entregadores possuem carteira de trabalho assinada.

O MEI é um registro criado pelo Governo Federal que permite aos profissionais de diversas categorias se formalizarem e terem direito a benefícios, como aposentadoria, seja ela por idade, ou por invalidez, pensão por morte, auxílio doença, auxílio maternidade. Nesse processo os entregadores e as entregadoras passam a ter CNPJ, ou seja, se torna uma pessoa jurídica (PJ). A transformação do trabalho, com o impulsionamento da reforma trabalhista, fez com que se aumentasse o número de trabalhadores PJ. Comparado com a CLT, o trabalhador deixa de possuir um vínculo empregatício entre empresa e trabalhador, os vínculos agora são entre “empresas” já que o trabalhador é uma pessoa jurídica, prestador de determinado serviço. O trabalhador torna-se uma empresa para prestar serviço para outra. Nesse processo o trabalhador e a trabalhadora se tornam donos do seu próprio negócio, arcando com todos os impostos, e perdendo direitos básicos como os benefícios oferecidos pelo governo, como FGTS, seguro desemprego, férias e 13º salário. Os trabalhadores e trabalhadoras que aceitam se tornar pessoa jurídica podem prestar serviços para várias empresas, gerenciar os projetos que trabalham, definindo sua carga horária de trabalho. As empresas que utilizam desse tipo de contrato não podem exigir que o trabalhador fique a disposição, já que exige deste uma exclusividade, e uma dedicação, que definem o trabalho com vínculo empregatício.

Os trabalhadores entrevistados se organizam de diferentes formas dentro das empresas aplicativos, essas sempre buscam ranquear o entregador, quanto maior o score mais chances de ser chamado para realizar as entregas. Nesse processo se tem o crescimento da concorrência entre os trabalhadores e trabalhadoras, que aliado à crise econômica, vem se manifestando através da extensão do tempo de trabalho, intensificação do trabalho, a queda dos rendimentos e o adoecimento psíquicos e físicos dos trabalhadores e trabalhadoras. (ABILIO, 2020, p120).

Ainda dentro dessas empresas aplicativos, mais exclusivamente no Ifood, como já citado, os trabalhadores são divididos entre os bases e os nuvens, duas modalidades diferente do mesmo trabalho. Segundo Eduardo, entregador entrevistado:

Os Operadores Logísticos, pegam, contratam e põem as pessoas pra trabalhar pra eles, você tem uma carga horária pra cumprir, se ele colocou que você entra no turno tal hora, você para tal hora, é uma carga horaria, é tipo fixado, mas você não é fixado.(EDUARDO, 2021, p 6)

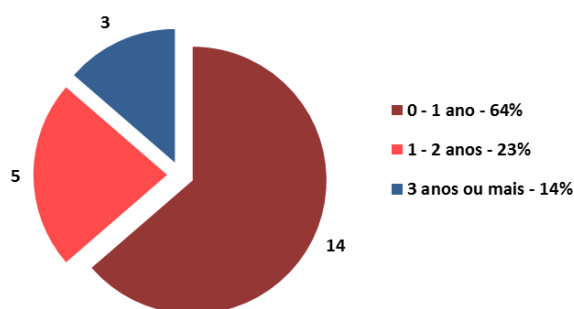
Durante a pesquisa se descobriu que existem 6 bases diferentes em Uberlândia, segundo os trabalhadores cada base possui em média 60 entregadores. Ou seja, são por volta de 360 entregadores e entregadoras nessa categoria de trabalho. Segundo o Ifood, 90% dos entregadores e entregadoras são nuvens, os autônomos possuem outra condição de trabalho, mais flexível. Dentre os entregadores entrevistados apenas 2 eram considerados base. O restante dos trabalhadores e trabalhadoras trabalham como nuvem/autônomo. Esses dados contribuem para concluir que existem milhares de entregadores e entregadoras na cidade de Uberlândia.

O trabalhador da nuvem possui seu próprio horário, e faz sua jornada de trabalho como quer, podendo ter dias com um grande fluxo de entregas como dias sem muitas entregas. Os entregadores da nuvem recebem da empresa aplicativo semanalmente, na quarta feira, enquanto os trabalhadores da base recebem quinzenalmente. Segundo João (2021, p 6), entregador da base do Ifood entrevistado: “A gente recebe é quinzenal, mas o quinzenal nosso a gente recebe na faixa de 1500 a 2000 reais, onde você vai achar um trabalho quinzenal nesse valor aí, por mês?”. Tais afirmações levam a concluir o que é ressaltado por Ludmilla:

A baixa qualificação exigida e a remuneração mais alta que outras ocupações do mesmo nível são elementos que contribuem para a consolidação e o espraiamento das empresas terceirizadas e de uma ampla oferta de vagas para motoboys. (ABÍLIO 2020, p 119).

Dentre os entrevistados alguns trabalhadores e trabalhadoras iniciaram no trabalho de entregador por aplicativo à 3 semanas do inicio da pesquisa. 14 trabalhadores apontaram estar no primeiro ano de trabalho enquanto entregador de aplicativo, enquanto outros 8 trabalhadores apontaram trabalhar a mais de um ano. A maior quantidade de tempo trabalhando como entregador que apareceram nas entrevistas foi um trabalhador que já exerce a profissão a 7 anos. O dado parece indicar uma insegurança e instabilidade que os trabalhadores e as trabalhadoras enfrentam no trabalho informal por aplicativo, impactando na subjetividade do trabalho. (Gráfico 4).

Gráfico 4 - Há quanto tempo trabalha como entregador de app?



Fonte: Pesquisa de Campo

Essa constatação faz com que se pense, na questão da viração, onde o trabalhador e a trabalhadora combinam e intercalam uma série de trabalho que muitas vezes não possui nem habilidades necessárias para exercer. Nesse processo o trabalhador e trabalhadora se agarram nas oportunidades que surgem, não importando se é um trabalho formal ou informal. Como dito por Abílio (2020, p 121)

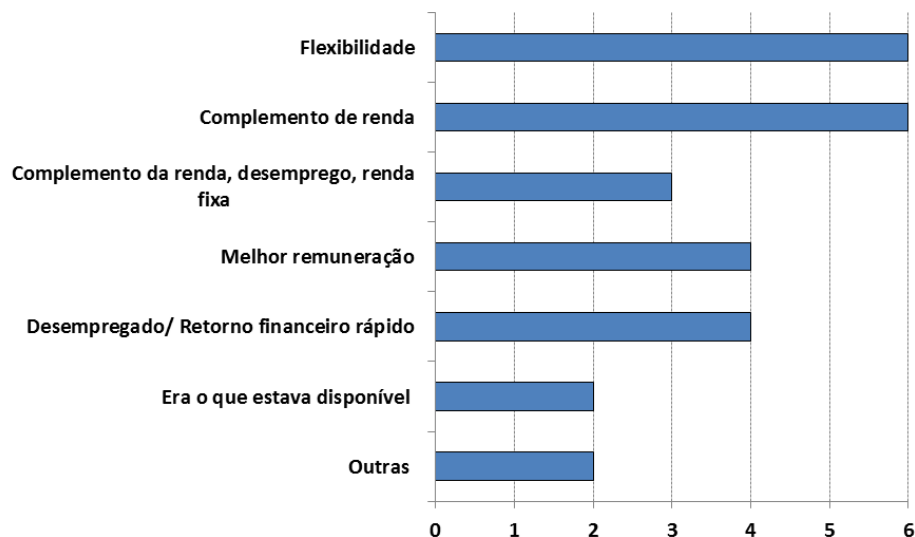
Trabalhadores dos mais diversos perfís socioeconômicos engajam-se em atividades que não têm um estatuto profissional definível, mas que podem ser fonte de rendimento, de redução de custos, ou mesmo do exercício de sua criatividade.

Essas relações mostram as transformações que estão em curso, modificando a organização do trabalho, o valor da hora do trabalho e as condições de trabalho.

Sobre o motivo que levou cada trabalhador a escolher trabalhar enquanto entregador de aplicativo (Gráfico 5), a ênfase recaiu sobre a flexibilidade do trabalho, apontada 6 vezes, o desemprego, que torna os aplicativos uma forma de ter um retorno financeiro também é um ponto apontado, assim como a justificativa de escolher o trabalho pelo aplicativo por uma maior renda, comparada com a renda recebida em um trabalho formal, quando se recebia salário mínimo. A liberdade de estar na rua, o amor por moto, também foram outros motivos citados. Além da disponibilidade de se inserir com facilidade no serviço de entregas por app, já que é muito fácil se cadastrar e se tornar um entregador. Houve uma recorrência em dizer que as entregas são uma complementação da renda, ponto levantado 6 vezes como motivador da entrada desses trabalhadores no serviço de entrega por aplicativo. 3 trabalhadores relatam que as

entregas deixaram de ser renda complementar por conta do desemprego durante 2020, se tornando renda principal.

Gráfico 5 – Motivos Apontados para ser Entregador/a por App



Fonte: Pesquisa de Campo

Quanto à jornada de trabalho é muito variável, ela é escolhida pelo trabalhador que leva em consideração a demanda de entrega do dia. Por exemplo, a jornada semanal é diferente da jornada trabalhada no final de semana, onde a demanda pelas entregas é mais alta. A pesquisa mostrou que os entregadores e entregadoras trabalham no mínimo 4 horas, e no máximo 16 horas, pela dinâmica do trabalho por aplicativo ser mais flexível, 12 entregadores relataram trabalhar menos de 8 horas diárias, enquanto 12 entregadores relataram trabalhar mais de 10 horas por dia. Nesse processo:

A realização do trabalho conta com a disposição do trabalhador em aceitar a tarefa oferecida – o que quer dizer um permanente gerenciamento de sua própria produtividade –, mas essa aceitação requer vencer a concorrência entre os motoristas disponíveis. A avaliação da multidão de consumidores fornece os elementos para o ranqueamento dos trabalhadores. Este opera como um critério na determinação – programada, automatizada – de quais trabalhadores terão mais acesso a quais corridas. (ABÍLIO, 2017)

Segundo os trabalhadores, o valor da taxa cobrada por entrega é variável, em média entre 5 à 10 reais. Cada empresa calcula a taxa de forma diferente, a UberEats, por exemplo, possui a menor taxa, no valor de R\$3,75, já a taxa mínima do Ifood é de 5 reais, já na Rappi a taxa é um pouco mais alta, chegando a 10 reais.

O valor que cada entregador recebe pelo dia trabalhado também depende de variáveis, como o fluxo de pedidos que as empresas aplicativos mandam para o entregador, em dias da semana os entregadores relatam receber de 25 reais á 80 reais por dia, enquanto em um final de semana é possível em média 100 reais por dia.

Quando questionado sobre como os entregadores se veem inseridos nas relações de trabalho se tem muito forte a ideia de uma figura autônoma. Como informa o entregador Leandro

Prefiro continuar informalmente, porque carteira assinada você tem que ficar cumprindo horário, fica enchendo o saco, e aqui você é autônomo, você é seu patrão, seu empregado ao mesmo tempo, você sai a hora que você quer, volta a hora que você quer.(LEANDRO, 2021, p 8).

No entanto, também existem entregadores como Lucio que contrapõe a autonomia defendida por grande parte dos entregadores.

As pessoas acham que tem a liberdade, mas, não tem muito porque a partir do momento que você liga o aplicativo você tem que trabalhar do jeito que eles querem, tem que seguir as normas do aplicativo porque se você não segue as chamadas começam a reduzir e você vai receber cada vez menos as entregas, e você não pode rejeitar, recusar, e se você for mal avaliado também pelos clientes você começa a receber menos chamadas, então você tem que ter os parâmetros de conduta dentro do aplicativo de acordo com o que eles querem.(LÚCIO, 2021, p 12)

Esses trabalhadores possuem uma preferência em realizar trabalhos intermitentes, relatado através dos discursos de 11 entregadores, enquanto 9 entregadores defenderam a carteira assinada. Essa preferência ocorre pelas condições de trabalho formais e a remuneração existente nesse tipo de trabalho. Como citou Vitória:

Você aceita, por exemplo, trabalhar com um salario fixo aí pode ser a melhor empresa que for, a empresa mais bem sucedida, você vai receber 1.200, 1.100 agora você me fala, uma mãe de família como eu, que sou solteira, e tenho dois filhos para criar, você acha? Tipo assim, tem muita gente que vive assim, é logico, só que pra mim, são pessoas acomodadas, que quer viver com pouco, entendeu? Acomodada entre aspas também né, também não sei, acomodada que eu falo assim [...] por exemplo, eu tenho a opção de trabalhar como empregada doméstica entendeu? Eu posso trabalhar, mas eu não quero, porque eu vou ganhar 1.200 vou só comer? Não vou ter sonho nenhum? Não vou ter expectativa de vida nenhuma? Pra que eu quero viver assim? Você entendeu? Por isso a gente se sujeita a fazer esse tipo de coisa, [...] Viver a maioria da sociedade hoje vive, é trabalha para comer, trabalha pra comer, e eu pra mim eu acho triste, entendeu,

e os sonhos da gente? Entendeu? É por isso que eu resolvi... eu até cheguei a procurar emprego fixo e tudo mais, dei uma olhada, mas não compensa, não compensa, tipo assim você vai lá e trabalha o mês todo, 8 horas trabalhadas, recebendo ordem de patrão, encheção de saco taltaltal, recebendo 1200 e olhe lá, 1200 e olhe lá, fora os descontos e papapa. (VITÓRIA, 2021, p 15)

Relato parecido com o do entregador Henrique, entrevistado no decorrer da pesquisa:

É, porque a pessoa vai trabalhar, que nem eu mesmo, eu recebo quase toda semana me ligando pra... mas só que tipo pra ganhar 1100 na carteira e uma cesta básica de 100, entendeu? Ai você vai trabalhar tipo às vezes você tem aqueles bancos de hora que eles falam que você não pode ficar naquele horário, vai pro final de semana, então é um tempo que você não tem pra nada, tipo em casa, você não pode nem adoecer, quem trabalha de carteira assinada, porque eu já trabalhei tipo se você vai ao médico um dia, tira pra ir ao médico, ai já te descontam a cesta e seu dia. [...] Ai que nem, eu pago aluguel, pago baba, ai é meio complicado né, tipo ganhar 1400, eu vou gastar 700 de aluguel, 300 de baba, tipo não sobra pra comer, no aplicativo no menos que eu tiro no mês é 1800... tipo assim, trabalha mais mas ... (HENRIQUE, 2021, p 5)

Jonas (2021, p7), entregador que participou da pesquisa também defende: “Você trabalha aí de carteira assinada pra ganhar um salário mínimo, desconta FGTS, e você ganha 800 reais, no aplicativo você consegue fazer isso em uma semana”. No entanto, Fabio, outro entregador entrevistado ressaltava um ponto importante que não é muito ressaltado pelos entregadores e entregadoras entrevistados:

Entregador: Carteira assinada é bom né, porque você tem algo garantido, ajuda em muita coisa né...

Pesquisadora: Só que acaba que com a carteira assinada ganha menos que você consegue tirar no Ifood?

Entregador: Ganha menos, mas nem é tanto, às vezes a gente se ilude, porque vem gasto sabe? Vem pneu de moto, vem problema de motor, a gente estando nessa moto, tipo assim tem uma hora ou outra que chega um tempo que nem a moto presta mais pra andar, ai tem que trocar de moto, está entendendo? Também tem a questão dos benefícios, seguro que você tem se algum momento você precisar pedir afastamento, as férias, descanso, de benefícios a empresa te favorecem. (FABIO, 2021, p 9)

Apenas 9 entregadores possuem plano de saúde. Segundo o Ifood, existe um seguro de acidentes pessoais, de forma gratuita pela empresa-aplicativo para os entregadores durante o período de trabalho. Esse seguro cobre consultas médicas e atendimentos de urgência, e também exames, cirurgias em caso de acidentes, e até 100

mil reais em caso de invalidez ou morte acidental. 2 entregadores relataram que já utilizaram o serviço oferecido.

Após a decisão de estudar uberização passou-se a observar a frequência de acidentes com os entregadores e entregadoras de aplicativo, 9 entregadores relataram já terem sofrido algum tipo de acidente enquanto trabalhava, no entanto apenas um entregador relatou ter acesso ao auxílio acidente do aplicativo. Para os entregadores os acidentes são comuns e estão ligadas as problemáticas do trânsito, e do tempo de entrega que cada entregador possui para realizar a entrega. Em Uberlândia, em 2021 houve o aumento de 33% de acidentes de motocicletas. Os entregadores relataram dificuldades para contatar as empresas aplicativos, e apenas 1 entregador entrevistado teve seu tratamento custeado pela empresa-aplicativo envolvida. Dois relatos chamaram a atenção durante a pesquisa, foram eles de Vitória:

A pessoa que sofre acidente aqui ela não tem auxílio nenhum, eu acho, porque tipo assim eu já vi pessoas, minha amiga mesmo sofreu acidente não precisou ficar afastada, mas pelo contrário eles bloquearam ela por dois dias, entendeu? Não recebeu auxílio nenhum não. .(VITÓRIA, 2021, p 19)

O relato de Vitor também demonstra a dificuldade de contato com as empresas aplicativos no momento do acidente.

Mas agora de acidente se você sofrer na rua é bem complicado você entrar em contato com o Ifood, porque a plataforma deles é muito ruim pra nós, tipo não tem como você entrar em contato com eles, é tudo remoto, aqueles computador que falam com você, não fala diretamente... põe outra empresa pra falar com você...(VITOR, 2021, p 7)

1.2 Pandemia e as consequências no trabalho dos entregadores por aplicativo.

Durante a pandemia, como já colocado, esses entregadores e entregadoras foram fundamentais para que a economia e o mercado fossem menos impactos pela crise causada pela pandemia de covid-19. Durante esses quase dois anos de pandemia, 10 entregadores conseguiram ter acesso ao auxílio emergencial disponibilizado pelo governo durante a pandemia. Dentre os entregadores e entregadoras entrevistados não foi relatado nenhum caso de covid-19, e apenas 2 entregadores entrevistados faziam parte do grupo de risco. Sobre as condições de trabalho durante a pandemia de Covid-19, os entregadores e entregadoras relataram trabalhar a mesma quantidade do início da

pandemia até o momento da entrevista. 11 entregadores relataram ainda que as entregas cresceram no começo e depois diminuíram, muitos falam que isso se deu por conta da entrada de muitas pessoas ao serviço de entregas, dado pelo aumento do desemprego. Como dito por Vitor, entregador entrevistado:

Ah... com certeza, no início era bom demais, era bom, nossa, você ganhava muito dinheiro, você ficava bem mais controlado, hoje não, hoje você é mais assim controlado é mais devagar um pouco...(VITOR, 2021, p 8)

Para compreender o contexto, é necessário ressaltar que com o grande crescimento dos pedidos nos aplicativos de delivery, é possível observar o aumento de trabalhadores e trabalhadoras que realizaram o cadastro nas plataformas e aplicativos de delivery, aumentando assim o número de trabalhadores disponíveis para realizar as entregas por aplicativo, mostrando que muitas vezes trabalhar para essas empresas aplicativos é uma das poucas, se não, a única alternativa de sobrevivência frente a pandemia e o aumento da taxa de desemprego. (GONSALES, MODA, ACCORSI, 2020, p 99).

Nenhum entregador relatou ter acesso ao auxílio caso o trabalhador tenha covid-19 que os aplicativos dizem oferecer. No entanto, há distribuição de álcool em gel e máscaras para os entregadores em determinados pontos da cidade. Quando os entregadores não são chamados é responsabilidade de cada um arcar com os novos gastos do trabalho.

O Ifood dá a máscara e o álcool em gel, quase todo mês eles dão pra gente. Eles mandam uma mensagem no seu telefone, você aceita como se fosse uma corrida, aí ele desloca e te paga a entrega, e é a corrida pra você ir lá buscar, ainda te paga pra você ir lá buscar.(LEANDRO, 2021, p 10)

Frente a essas condições de trabalho, inúmeros sindicatos, associações lutam por melhores condições de vida para a categoria. Nesse período houve diversas manifestações, paralisações e greves decretadas pelos trabalhadores e trabalhadoras em todo o mundo. Desmascarando a narrativa construída pelas empresas aplicativos que dizem que os trabalhadores não possuem relações de subordinação com os trabalhadores e trabalhadoras envolvidas nesse trabalho. As mobilizações internacionais, já tiveram frutos positivos, e hoje são trabalhadores e trabalhadoras reconhecidos na legislação trabalhista, em outros países. No Brasil, a luta continua, e já está sendo discutida

também em instâncias legislativas, mas até o momento não houve uma evolução nas condições de trabalho para esses trabalhadores e trabalhadoras. Essa situação se tornou ainda mais complicada na pandemia, causando a redução da remuneração e o aumento da insegurança no trabalho, nesse sentido, a luta dos entregadores passa a ganhar uma nova dimensão

No Brasil, são aproximadamente 4 milhões de trabalhadores e trabalhadoras intermediados e intermediadas por aplicativos (IBGE, 2019), parte expressiva das 38,4 milhões (41,1% da população ocupada) de pessoas que atuam na informalidade (NERY, 2020), sem direitos e proteções sociais. Essa população não pode se dar ao luxo de parar de trabalhar ou trabalhar remotamente das suas casas. As principais precauções para evitar o contágio ao novo coronavírus não são compatíveis com as atividades e nem com as condições de vida que podem levar. (GONSALES, MODA, ACCORSI, 2020).

Sendo assim é possível perceber que a pandemia reforçou e deixou mais grave o problema das entregas por aplicativo. Onde os trabalhadores essenciais, se tornaram linha de frente, sem nenhum direito a mais. (GONSALES, MODA, ACCORSI, 2020, p 100).

1.3 Organização dos trabalhadores de aplicativo em Uberlândia.

Sobre a organização social e política desses trabalhadores, quando questionado sobre a participação em organizações coletivas, como partidos políticos, sindicatos, ou movimentos sociais os 22 entrevistados relatam não se organizar politicamente. Os dados levantados durante a pesquisa aponta que não existe em Uberlândia nenhum sindicato, organização de entregadores por aplicativos. Que indica que os entregadores não possuem atuação política organizada e consolidada na cidade.

Em 2020 ocorreram os Breques dos Apps, paralisações dos entregadores por aplicativo que aconteceram em diversos pontos do Brasil, as manifestações pediam por melhorias nas taxas de entrega, fim dos bloqueios indevidos, aumento da taxa mínima, seguro para roubos e acidentes, licenças pagas para entregadores com Covid-19 e distribuição de EPIs. Em Uberlândia, ocorreram dois Breques dos Apps em 2020. Apenas 3 trabalhadores entrevistados relataram ter participado das ações. Os Breques se tornaram ganharam uma grande notoriedade e se tornaram uma manifestação recorrente também em 2021.

Em Uberlândia, em 2021 os entregadores de aplicativo realizaram uma paralisação de cinco dias na última semana. Eles cobraram das operadoras melhores

condições de trabalho, como o aumento da taxa de entrega paga aos entregadores e fim dos bloqueios indevidos, fato que ocorreu com um dos entregadores que estava construindo a greve. (BORBA, 2021).

Sobre os laços entre os trabalhadores, entregadores ressaltam que os entregadores não são unidos e não se organizam para contribuir nos atos. Como ressaltado por Leandro:

Os caras aqui não são unidos né, então nem adianta, porque assim, tem os grupos de motoqueiros, aí perguntam “quem vai participar?!” Ai todo mundo fala, ah um vai, no fim, na verdade não vai ninguém.(LEANDRO, 2021, p 13)

Quando é questionado sobre a situação dos bloqueios nos aplicativos, 17 entregadores entrevistados relataram que os bloqueios são colocados de forma indevida, e 7 entregadores desse total já foram bloqueados de forma injusta, os fatores que fazem os trabalhadores colocarem os bloqueios como indevidos são a falta de explicação da empresa sobre o motivo do bloqueio colocado, além do aplicativo não dar direito de resposta para os trabalhadores. Vitor ressaltou seu caso:

No meu caso, quando eu tomei esse bloqueio, pra você ver, eu peguei ali na Crunchy Pizza (pizzaria) fui levar ali no Jardim Patrícia, eu estava chegando lá um colega meu me ligou pra dizer “Ou, o restaurante falou que se esqueceu de colocar um produto aí” uai, eu não vou voltar, eu estou na porta do cliente, vou voltar pra não ganhar nada? Não eu já estou aqui no cliente, não vou voltar não. Ai acho que eles reclamaram para o Ifood que eu não quis voltar, o rolo que virou lá, eles e me bloquearam..(VITOR, 2021, p 11).

Os trabalhadores relatam que para além do bloqueio, quando o trabalhador retorna ao aplicativo após o período do bloqueio se depara com a redução dos pedidos. Como disse Felipe: “quando volta o aplicativo volta uma negação, mal te chama, ta entendendo?”

Quando questionados sobre a relação dos trabalhadores com os aplicativos, 7 entregadores relatam problemas com a falta do suporte do aplicativo nos momentos necessários, 6 trabalhadores relatam que não possuem problemáticas com a relação com o aplicativo, 3 citam como problema os bloqueios realizados pelos aplicativos, 4 pessoas relatam dificuldades com o aplicativo, 2 trabalhadores reclamam da relação dos entregadores frente a subordinação ao aplicativo, criticando o modo de avaliação dos

entregadores, 1 trabalhador relatou que o problema é a alta taxa cobrada pelos aplicativos sobre as corridas realizadas pelos entregadores.

A relação entregador – restaurante também carrega certas problemáticas, como a falta de assistência dos restaurantes com os entregadores e entregadoras. Como ressaltado pela entregadora Vitória:

O que acontece, é assim, tudo que acontece a culpa é do entregador, você vai num restaurante, o restaurante faz o pedido errado, você entrega para o cliente o cliente vai lá e reclama, a culpa é do entregador, sendo que o entregador não tem tipo assim, pega o trem lacrado, não tem como ele saber o que tem lá dentro, entendeu? A culpa é do entregador

Já a relação com os clientes é considerada como boa, esse é um fator importante no trabalho de entregador por aplicativo, isso porque é responsabilidade dos clientes avaliar o serviço realizado, ajudando no ranqueamento desses entregadores e entregadoras, quando melhor colocado no ranking mais entregas aparecem. No entanto qualquer modificação, reclamação, atraso, bloqueio, ou dias sem usar o aplicativo podem fazer com que o aplicativo não solicite tantas entregas como antes.

Sobre as melhorias necessárias para a realização do trabalho, 14 trabalhadores apontam como uma melhoria uma base/ponto de apoio para os trabalhadores, um espaço para resolver problemas referentes ao trabalho, descansar, ir ao banheiro, etc... Esse tipo de espaço não existe para os entregadores e entregadoras que passam o dia todo na rua, em baixo de sol e chuva. 8 entregadores apontam que outra melhoria seria o aumento da taxa por corrida, além de melhorias no trânsito que foram citadas por 3 entregadores, assim como melhorar o suporte, que também foram citadas por 3 entregadores, 3 pessoas levantaram outros pontos como melhorar a divisão das entregas e o deslocamento.

É importante compreender quão fundamental é aumentar a taxa para esses entregadores, como ressaltado por Felipe:

A taxa melhor ela é importante, é, o desgaste que você tem no veículo, as vezes a taxa fica muito em cima sabe? Muito das vezes se você se acidenta você não consegue ter um suporte, financeiro, guardar uma reserva pra isso, então você trabalha pra viver né, eu que faço extra não, mas quem vive disso, o cara não rodar com 3, 4, 5 aplicativos pra ver se aumenta a fonte de renda, o cara vai trabalhar pra viver e as vezes o cara, em um acidente, não consegue se manter, isso é perigoso. (FELIPE, 2021, p 14)

Outro elemento importante é a distribuição das corridas, que muitas vezes não são compreendidas nem pelos entregadores e entregadoras que realizam esse trabalho.

Um exemplo disso é a fala da Vitória:

Ai uma pessoa chega aqui talvez 8 horas da noite, tocou nenhuma para mim, estou desde as 2 horas aqui, ai a pessoa chegou as 8 que que aconteceu comigo, nesse dia fiquei muito chateada que até mandei um chat aqui falando “ó, não dá” não sei como é essa dinâmica de distribuição de pedido de vocês mas não dá porque eu estou aqui o dia todo, e não tocou nenhum para mim, o cara chegou agora para trabalhar, ligou o aplicativo, tocou pra ele uai, e a minha, que eu to aqui o dia todo? Você entendeu? Eu acho isso ruim. Eu estou aqui desde as 2, até as 6 horas da tarde, eu já fiz 10 corridas, nossa eu vou descansar, vou embora para casa, mas como eu vou embora para casa com 2 corridas? Não tem como, você fica esperando até o ultimo minuto, tem os gananciosos né, que quanto mais tem mais quer, e não é meu caso, eu fiz minha meta eu vou embora para minha casa, ficar com meus filhos, entendeu? (VÍTORIA, 2021, p16)

As entrevistas mostram que os trabalhadores envolvidos enfrentam cotidianamente uma série de desafios no trabalho de entregador e entregadora por aplicativo.

Mesmo que a realização de entregas por aplicativo seja uma atividade com maior presença de trabalhadores masculinos existem diversas mulheres inseridas nesses ambientes. É possível encontrar pesquisas e trabalhos voltados para as trabalhadoras de aplicativo bem como fez Viviane Vidigal em seus estudos.

Durante a pesquisa foi possível entrevistar 4 entregadoras, que relataram a dificuldade de trabalhar enquanto entregadoras, relatando que ocorre situações de discriminação, mas que todas são respeitadas. Como disse Rafaela, entregadora entrevistada:

Quando comecei a trabalhar com entrega, eu era uma das primeiras, fui eu e uma amiga minha, e nós duas começamos, e no começo foi muito difícil, restaurante não queriam pegar, porque a gente era mulher, eles achavam que a gente não ia dar conta, que não dirige bem...mas isso foi que a gente foi quebrando esse tabu sabe?! Então a gente tem um grupo, das meninas, deve ter umas 60 meninas hoje fazem entregas, tem muitas, mas muitas não rodam por aplicativo, rodam por restaurantes mesmo, próprios, e tipo assim, mudaram muito sabe? Antigamente eu via muito que mulher tinha que ficar só em casa, não tinha que trabalhar com isso, mas hoje as mulheres, eu acho que estão muito mais independentes de homens sabe? Ainda tem o desrespeito, principalmente dos meninos, tem alguns que respeitam, pelo menos nesse ponto que eu fico aqui eu sou muito bem respeitada, por isso que eu fico aqui, tipo ninguém nunca falou nada, já fui em

outro ponto já e fui maltratada, por caras lixos né (RAFAELA, 2021, p 11)

Como também ressaltado por Vitória:

Sabe aquela palavra “bendita é o fruto entre as mulheres”, aqui eu me sinto bendito fruto entre os homens, porque igual você falou, e olha que agora só tem poucos motoqueiros, porque geralmente tem uns 20 motoqueiros e eu de mulher, e eu me sinto muito assim sozinha, sabe? meio estranha mas assim, eu tiro de letra essa parte aí né, desde que não me desrespeite, para mim tá tudo ótimo, entendeu? tranquilo, tudo bem! (VITÓRIA, 2021, p 22)

As entregadoras relatam que os entregadores costumam ajudar, mas que ainda não possuem assistência por parte do aplicativo. Jessica, entregadora entrevistada apontou:

E: E tipo assim, a gente não tem assistência, é, é complicado...tipo assim, a gente já escutou, eu por ser mulher já escutei tipo “você não tinha que estar aqui, tinha que estar atrás de um fogão” eu já escutei isso, muito...(JESSICA, 2021, p 10)

Tais falas deixam claros os desafios cotidianos de trabalhar enquanto mulher, em um ambiente com grande frequência de homens. As mulheres para além de lidar com o trabalho lidam diretamente com a desigualdade de gênero, colocada pelo capitalismo e pelo seu sistema de produção.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa indicou que os trabalhadores e trabalhadoras por aplicativo são jovens, com nível de escolaridade médio, provenientes de escola pública e moram nas zonas mais periféricas na cidade, se deslocando para o centro para realizar as entregas.

As relações de trabalho são precárias, marcadas pela instabilidade, pela ausência de direitos e pelo controle das empresas aplicativos. Este pode ser visto na forma como se dá a organização das entregas e valores, não se sabe quanto vale o trabalho desses trabalhadores, como eles são avaliados e ranqueados pelos aplicativos, a quantidade de corridas que será disponibilizada para cada um no dia. Essas problemáticas demonstram que a lógica da flexibilidade e a autonomia desses trabalhadores não é real, eles estão submetidos às empresas, que detêm o controle todas essas informações. Os trabalhadores se tornam reféns das empresas aplicativos, a insegurança dos trabalhadores que tem a renda do aplicativo como renda principal é muito grande, não se sabe quando, por exemplo, pode acontecer um bloqueio ou algo que impeça o trabalhador de conectar por aplicativo.

É importante compreender que essas empresas aplicativos não são apenas empresas facilitadoras que utilizam da tecnologia para tornar o “pedir comida” algo mais fácil, são empresas que incentivam fortemente a precarização do trabalho através de trabalhos com péssimas condições, onde o trabalhador fica logado mais de 16 horas, sem contrato, sem direito. Essas empresas são as mesmas que vem lucrando muito com a crise que o Brasil se encontra e que encontraram na pandemia uma fórmula perfeita de crescimento.

A uberização de fato tem gerado empregos no Brasil, no entanto, esses empregos possuem menores salários e péssimas condições de trabalho, contribuindo fortemente para a concentração de renda entre os brasileiros, deixando clara a desigualdade social existente no País.

A pandemia de Covid-19, além de por fim na vida de milhares de brasileiros e brasileiras também colocou milhares de pessoas no desemprego, aumentando o fluxo de trabalhadores nos trabalhos procurando e adentrando em trabalhos considerados informais. Nesse mesmo momento também se intensificou a utilização das tecnologias de informação e comunicação, e das plataformas digitais e aplicativos. Com o aumento do consumo se tem o aumento de trabalhadores disponíveis para realizar as entregas por aplicativo

Esses elementos são elementos que vem sendo gestado no mundo do trabalho a décadas, e que encontraram no neoliberalismo estruturas para dar o surgimento a uberização, que vem carregada pela ideologia de flexibilização e de empreendedorismo, combinadas com condições de trabalho precárias. Isso se dá, pois, o trabalho é elemento central para o capitalismo, sendo assim o capitalismo é dependente do trabalho para sua valorização, estabilidade e fortalecimento.

Ao logo dos anos o capital buscou reestruturar sua produção e seu regime de acumulação, passando pelo fordismo, taylorismo, toyotismo e chegando nos dias atuais através da acumulação flexível e do trabalho uberizado. A crise eterna que se encontra o sistema capitalista, no entanto, não cessou, mostrando que não é algo passageiro, e sim algo estrutural e próprio desse sistema.

Essas mudanças no mundo do trabalho no Brasil foram reafirmadas na figura do Estado neoliberal, que deram a devida seguridade para o trabalho por aplicativo se expandir em diferentes ocupações no Brasil, flexibilizando a legislação trabalhista. E deixando de reconhecer o vínculo trabalhista do trabalhador e da trabalhadora com as empresas aplicativos.

Os dados da pesquisa permitem compreender os efeitos danosos da uberização para a vida dos trabalhadores, de forma que lutar e resistir contra essa tendência é vital. É importante fortalecer a organização dos trabalhadores e trabalhadoras de aplicativo, que constroem resistência dentro das empresas aplicativos, seja através da paralização, mas também para os consumidores, através da diminuição do uso, ou o não uso dos aplicativos nos dias de greve dos trabalhadores.

Nesse sentido é necessário combater a utilização desses trabalhos informais, assim como pensar novas saídas que deem a devida seguridade social ao trabalho. É necessário dialogar e ouvir os trabalhadores e as trabalhadoras que vivem do trabalho uberizado, pensando em conjunto em políticas que protejam a legislação trabalhista, e a vida daqueles que dependem de trabalhos informais, como é o caso dos entregadores e entregadoras de delivery em Uberlândia. Mas em um país assolado pelo desemprego, com um governo que defende os interesses dos empresários, é um desafio que esses trabalhadores não se lancem na informalidade do trabalho por aplicativo.

É importante também fomentar novas pesquisas sobre as condições de vida e de trabalho dos entregadores, já que o tema é um tema recente que ainda carece de pesquisadores dispostos a estudar a uberização e as diversas problemáticas que esse novo tipo de trabalho carrega.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABILIO, L. Uberização do trabalho: Subsunção real da viração. **Blog da Boitempo**. 2017; São Paulo Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/> Acesso em: 31 out. 2021.

ABILIO, L. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In: **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 01ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 102-124.

ABILIO, L. **Sem maquiagem**: O trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo Editorial, 2014.

AGÊNCIA SENADO: Aprovada em 2017, reforma trabalhista alterou regras para flexibilizar o mercado de trabalho, **Senado notícias**. 2019. Brasília Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/05/02/aprovada-em-2017-reforma-trabalhista-alterou-regras-para-flexibilizar-o-mercado-de-trabalho>. Acesso em 28 Out, 2021.

ALVARENGA, C. Pandemia gera desemprego em Uberlândia, **ComunicaUfu**, 2020, , <https://comunica.ufu.br/noticia/2020/06/pandemia-gera-desemprego-em-uberlandia> Acesso em 26 Out, 2021.

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho**. Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho, 2. ed. São Paulo: Boitempo. 2002.

ANTUNES, R. **O Privilégio da Servidão**: O novo proletariado de serviços na era digital, 2.ed. São Paulo, Boitempo, 2020.

ANTUNES, R. Trabalho Intermitente e Uberização do Trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. 1ªed..São Paulo:Boitempo, 2020, p. 11-22.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão**. São Paulo: Boitempo. 2020. 2ª edição

AZEVEDO, S. Entregadores de aplicativo protestam na praça Tubal Vilela, **Diário de Uberlândia**, Uberlândia. 2020. Disponível em: <https://diariodeuberlandia.com.br/noticia/25734/entregadores-de-aplicativos-protestam-na-praca-tubal-vilela> Acesso em Out, 2021

BARBOSA, L; Uberlândia registra queda de 23% na geração de empregos formais em julho. **Diário de Uberlândia**, Uberlândia. 2021. Disponível em: <https://diariodeuberlandia.com.br/noticia/29289/uberlandia-registra-queda-de-23-na-geracao-de-empregos-formais-em-julho> Acesso em Out, 2021.

BRASIL. Medida Provisória 927/2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, 23 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 16 jun. 2020. BRASIL. Medida Provisória 928/2020. **Diário Oficial da União**,

BRASIL. Medida Provisória 936/2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1 abr. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm. Acesso em: 16 jun. 2020.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista**. Rio de Janeiro: Zahar. 1981.

BORBA, D. Entregadores de aplicativo de Uberlândia (MG) realizam greve por melhores condições de trabalho. **Brasil de Fato**, Uberlândia, 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/08/25/entregadores-de-aplicativo-de-uberlandia-mg-realizam-greve-por-melhores-condicoes-de-trabalho> Acesso em: 20 Out, 2021

CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS (CAGED). Sumário Executivo. jan./dez. 2019. 2019. Disponível em: http://trabalho.gov.br/images/Noticias/Jan-2020/Caged_Dezembro.pdf. Acesso em: 10 de fev. de 2020.

CASTILHO, L. Alta do combustível faz motorista de aplicativo enfrentar problemas. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://agora.folha.uol.com.br/grana/2021/03/alta-do-combustivel-faz-motorista-de-aplicativo-enfrentar-problemas.shtml> Acesso em 20 Out, 2021

DRUCK, G. A Precarização Social do Trabalho no Brasil. IN: ANTUNES, R. Riqueza e **Miséria do Trabalho no Brasil II** (org). São Paulo: Boitempo, 2016. P. 55- 74.

FAGIANI, C. C.,PREVITALI, F. S. A nova configuração da classe trabalhadora no século XXI: qualificação e precarização. **Revista Ciências do Trabalho**. Vol. 3. 2014. p. 53 – 67. Disponível: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/47>. Acesso em 10 de març. 2015.

FERNANDES, F. O Negro no Mundo dos brancos (Cap. I). São Paulo: **Global**, 2007.

GONSALES, M. Indústria 4.0: Empresas plataformas, consentimento e resistência. In: **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. 1ªed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 125 - 137.

GONSALES, M; MODA, F.; ACCORSI, A.; "Heróis?" por Necessidade: Entregadores por Aplicativos em Tempos de Covid-19. In:**Pandemia Covid-19: A Distopia do Século XXI**. 1ªed.Uberlândia: Navegando Publicações, 2020, p. 97-110. Disponível em: <https://www.editoranavegando.com/livro-covid-19> Acesso em 20 jan 2021

GOLÇALVES, G; Caged 2021: Uberlândia fecha abril com saldo negativo na geração de emprego pela primeira vez no ano. **G1 Triângulo e Alto Paranaíba**, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/triangulo-mineiro/noticia/2021/05/26/caged-2021-uberlandia-fecha-abril-com-saldo-negativo-na-geracao-de-emprego-pela-primeira-vez-no-ano.ghtml>

HARVEY, D. **A Condição Pós-Moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Capítulo 9. (P. 135-162). Edições Loyola, SP, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Agência de Notícias: desemprego cai. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26741-desemprego-cai-para-11-9-na-media-de-2019-informalidade-e-a-maior-em-4-anos>. Acesso em: 10 de Out de 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Agência de Notícias: INFLAÇÃO, Disponível em:<https://www.ibge.gov.br/explica/inflacao.php> Acesso em 20 Out, 2021.

MARX, K. **O Capital**. Vol. 1. 2ª edição, São Paulo, Boitempo, 2019.

PAJOLLA, M; Insegurança alimentar atinge um quarto dos brasileiros, aponta agência da ONU. **Brasil de Fato**, Amazonas, 2021 Disponível em:<https://www.brasildefato.com.br/2021/07/12/inseguranca-alimentar-atinge-quase-um-quarto-dos-brasileiros-aponta-agencia-da-onu> Acesso em 20 de Out, 2021

PREVITALI, F. O controle do trabalho pelo discurso da qualificação do trabalhador no contexto da reestruturação produtiva do capital, **In Publicatio** UEPG, Ponta Grossa. v. 17 n. 2 p.141-155, 2009. Disponível em: <https://revistas2.uepg.br/index.php/humanas/article/view/1768/1313> Acesso em 30 Jun de 2020.

PREVITALI, Fabiane Santana; FAGIANI, Cilson César. Inovação Tecnológica e Trabalho Terceirizado: as bases do controle do capital no século XXI. *Direitos, Trabalho e Política Social*, v.1, p. 102 - 128, 2015. Disponível em: <http://revista91.hospedagemdesites.ws/index.php/rdtps/issue/view/1>. Acesso em: 20 de jan. 2019.

PREVITALI, F. S.; FAGIANI, C.C. Estado de Bem-Estar Social, Neoliberalismo e Estado Gestor: aproximações globais. IN: LUCENA, C. ; PREVITALI, F. S.; LUCENA, L. (ORGs). **A Crise da Democracia Brasileira**. Uberlândia: Ed. Navegando. p. 79-98. 2017. Disponível em: <https://www.editoranavegando.com/>. Acesso em 10 de out. 2017.

PREVITALI, F. S. Relações Laborais em Portugal: a precarização dos trabalhadores da enfermagem. In: PREVITALI, F. S.; VARELA, R.; STRIPPOLI, G.; FAGIANI, C. C. **Trabalho, Educação e Conflitos Sociais: diálogos Brasil e Portugal**. São Paulo: Edições Verona, s/p. 2015.

PREVITALI, F. S. O Controle Do Trabalho No Contexto Da Reestruturação Produtiva Do Capital: estudos setoriais. IN: Afonso Scoculgia, et al. **O Controle Do Trabalho No Contexto Da Reestruturação Produtiva Do Capital**. Londrina, PR: Editora CRV, 2011.

PREVITALI, F; FRANCO, B; FAGIANI, C; Relações de Trabalho sob o Neoliberalismo na Era Digital: A difusão global da precarização In **Experiências e Processos Sociais** - Trabalho e Educação. Coleção Mundos do Trabalho, São Paulo 2021, Edições Verona.

PESSANHA, R. M. Commoditificação de dados, concentração econômica e controle político como elementos da autofagia do capitalismo de plataforma. **Revista eletrônica Comciência**, 2020. Acesso em: <https://www.comciencia.br/commoditificacao-de-dados-concentracao-economica-e-controle-politico-como-elementos-da-autofagia-do-capitalismo-de-plataforma/>

REUTERS, Candidatos a entregador de aplicativo mais que dobram após isolamento causado pelo coronavírus. **G1**, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/04/01/candidatos-a-entregador-de-aplicativo-mais-que-dobram-apos-isolamento-causado-pelo-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 22 de jun. de 2021.

SOUZA, R, SABÓIA G; 2021 Garimpo contra a fome: sem comida, moradores do Rio recorrem a restos de ossos e carne rejeitados por supermercados, *Jornal Extra*, 2021. Disponível em: <https://extra.globo.com/noticias/rio/garimpo-contra-fome-sem-comida-moradores-do-rio-recorrem-restos-de-ossos-carne-rejeitados-por-supermercados-25216735.html> Acesso em 25 Out, 2021

WOODCOCK, J. O Panóptico algorítmico da Deliveroo: Mensuração, precariedade e a ilusão de controle. In: **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. 1ªed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 23 - 45.

APÊNDICE**Questionário para a monografia.**

TRABALHAR PRA POR COMIDA NA MESA - Análise sobre o trabalho realizado pelos entregadores de aplicativos de delivery em Uberlândia, Minas Gerais.

Docente: Fabiane Previtali

Discente: Débora Borba

1ª Parte – Perfil do trabalhador

- 1- Nome:
- 2- Sexo: () Masculino () Feminino
- 3- Idade:
- 4- Endereço:
- 5- É natural de onde?
- 6- Escolaridade:
 - () Ensino Fundamental Completo (1º ano ao 4º ano)
 - () Ensino Fundamental Completo (5º ano ao 9º ano)
 - () Ensino Fundamental Incompleto
 - () Ensino Médio completo (1º colegial ao 3º colegial)
 - () Ensino Médio incompleto
 - () Ensino Superior completo
 - () Ensino Superior incompleto
- 7- Realizou as atividades escolares na maioria em:
 - () Escola Pública () Escola Privada
- 8- Caso não tenha terminado, deseja retomar os estudos?
 - () Sim, terminar o ensino Médio
 - () Sim, realizar algum curso técnico
 - () Sim, realizar algum curso no ensino Superior

2ª Parte – Condições de trabalho

- 9- Possui quantos empregos?
- 10- Possui mais de um? Qual sua principal fonte de renda?
- 11- Realiza as entregas de moto ou bicicleta? () Moto () Bicicleta () Outros:
- 12- É trabalhador da base?
- 13- A quanto tempo trabalha de entregador?
- 14- Por que decidiu trabalhar de entregador?

- 15- Quantas horas, em média, trabalha por dia?
- 16- Quanto tempo de demora de uma entrega à outra?
- 17- Quanto tempo demora para o aplicativo solicitar uma nova entrega?
- 18- Quanto recebe por cada entrega realizada?
- 19- Quanto recebe pelo dia trabalhado?
- 20- Qual trajeto e bairro costuma ter mais entregas?
- 21- O meio de transporte é seu? Ou alugado? () Próprio () Alugado ()
Outros:(emprestado, etc.)
- 22- Se for alugado, quanto, em média, paga pelo aluguel?

3ª Parte – Relações de trabalho

- 23- Você possui carteira assinada? () Sim() Não
- 24- Considera-se um trabalhador autônomo? () Sim () Não
- 25- Você prefere ter a carteira assinada, ou trabalhar informalmente nos aplicativos?
Justifique:
- 26- Contribui de alguma forma com a previdência social?
() Sim, pago o INSS mensalmente () Sim, pago previdência privada mensalmente
() Não () Outras:
- 27- Possui Plano de Saúde? () Sim, tenho plano privado.() Não, utilizo o Sistema Único de Saúde
- 28- Recebe algum tipo de benefício dos aplicativos nos quais trabalha? () Sim () Não
- 29- Possui algum Seguro de Vida? () Sim () Não
- 30- Sua motocicleta possuiu algum tipo de seguro? () Sim () Não
- 31- Já sofreu algum tipo de acidente no trabalho de entregador? () Sim () Não ()
Conheço alguém que já sofreu
- 32- É comum acontecer acidentes? () Sim () Não

4ª Parte – COVID-19

- 33- Conseguiu ter acesso ao programa Auxílio Emergencial? () Sim () Não
- 34- Teve dificuldades em conseguir o Auxílio Emergencial, se sim, quais? () Sim:
Quais? () Não
- 35- Trabalhou durante a pandemia de Covid-19? () Sim () Não
- 36- Quais as principais diferenças que sentiu no seu trabalho antes e durante a pandemia de Covid-19?

- 37- Você é considerado grupo de risco? (grupo mais propenso a adquirir a doença, podem ser idosos, possuir alguma doença crônica, asmática, doenças cardíacas, diabéticos, doentes renais, ou ser fumante) () Sim, faço parte do grupo de risco pois sou: () Não
- 38- Você trabalhou **mais** durante a pandemia:() Sim () Não () A mesma quantidade.

5ª Parte – Organizações e Opiniões

- 39- Você faz parte de alguma organização coletiva, como partido político, sindicato, ou movimento social?() Sim. Qual? () Não
- 40- Existe alguma organização/sindicato em Uberlândia dos entregadores que realizam delivery para os aplicativos?
- 41- Participou dos Breques (Greves) que vem acontecendo?() Sim () Não
- 42- O que você acha da relação do entregador com os aplicativos?
- 43- O que você acha da relação do entregador com os restaurantes?
- 44- O que você acha da relação do entregador com os clientes/usuários dos aplicativos?
- 45- Quais são as melhorias necessárias para os entregadores que trabalham para os aplicativos?
- 46- O que você acha sobre os bloqueios realizados pelos aplicativos?
- 47- Você recomendaria trabalhar como entregador realizando deliveries? Justifique.

Muito obrigada por realizar este questionário!

ANEXO**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada **“(TRABALHAR PARA POR COMIDA NA MESA – O TRABALHO DOS ENTREGADORES DE APLICATIVO EM UBERLÂNDIA (MG) – 2020.”**, sob a responsabilidade da pesquisadora Débora Borba em orientação a pesquisadora Fabiane Santana Previtali.

Nesta pesquisa nós estamos buscando entrevistar entregadores de aplicativos como Uber, Ifood, Rappi e James em Uberlândia - MG em 2020. Sendo assim, serão entrevistados 20 trabalhadores do segmento em diferentes pontos da cidade, como centro e bairro Santa Mônica buscando compreender as relações de trabalho existentes na relação entregador-aplicativo. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será obtido pela pesquisadora Débora Borba e ou Fabiane Previtali antes de iniciar a entrevista, consideradas como o principal meio de coleta de dados, que será realizada individualmente, com a ajuda de um roteiro de entrevista semi-estruturado, em local aberto, próximo aos restaurantes seguindo as orientações de prevenção contra o Covid-19, onde a pesquisadora disponibilizará álcool em gel no início e no fim da entrevista.

O entrevistado tem um tempo para decidir se quer participar ou não da pesquisa, seguindo o Cap. III da Resol. 510/2016 que garante plena liberdade do participante da pesquisa para decidir sobre sua participação, podendo retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem prejuízo algum; Além de garantir a manutenção do sigilo e da privacidade dos participantes da pesquisa seja pessoa ou grupo de pessoas, durante todas as fases da pesquisa, exceto quando houver sua manifestação explícita em sentido contrário, mesmo após o término da pesquisa;

Na sua participação, você será **entrevistado**, seguindo perguntas de um roteiro de entrevista previamente estruturado, as gravações serão acessadas apenas pelas pesquisadoras e ficaram e seguindo a Resolução 510/16 Capítulo VI, Art.28; IV - manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa, após esse período o material será apagado. O roteiro de entrevista possui 48 itens, e leva em torno de 20 a 30 minutos para ser respondido se o entregador entrevistado permitir a gravação.

Em nenhum momento você será identificado. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada. A pesquisadora terá o compromisso de divulgar os resultados da pesquisa de forma acessível para os entrevistados. Você não terá nenhum gasto nem ganho financeiro por participar na pesquisa.

Havendo algum dano decorrente da pesquisa, você terá direito a solicitar indenização através das vias judiciais (Código Civil, Lei 10.406/2002, Artigos 927 a 954 e Resolução CNS nº 510 de 2016, Artigo 19).

Levando em consideração que todas as pesquisas realizadas com pessoas possuem riscos, como o risco da identificação dos entrevistados, buscando amenizar

esses riscos e eliminar outras formas de danos, a equipe executora se compromete com o sigilo dos nomes dos entrevistados, utilizando nomes fantasias nos registros levantados durante a pesquisa e nas análises de dados. A equipe executora também coloca como um risco a possibilidade de transmissão de Covid-19, buscando diminuir o risco de contágio serão tomados todos os cuidados durante as entrevistas, as entrevistas serão realizadas ao ar livre, nas ruas, ou seja, em local aberto, buscando não aglomerar e mantendo a distância de 1 metro indicada pela OMS. As pesquisadoras também se comprometem a disponibilizar máscaras e álcool em gel no início e fim das entrevistas.

O processo da entrevista será explicado de forma detalhada durante a pesquisa, e garantido através do termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), contendo duas cópias, uma disponível para a pesquisadora e uma cópia ficará com o entrevistado. Os benefícios para os entrevistados é poder participar e contribuir no processo de construção do conhecimento científico ao tema referente.

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem qualquer prejuízo ou coação. Até o momento da divulgação dos resultados, você também é livre para solicitar a retirada dos seus dados da pesquisa.

Em caso de qualquer dúvida ou reclamação a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com: Débora Borba (34) 99156-3960, ou professora Fabiane Santana Previtali (34) 996613197, do curso de Ciências Sociais da Universidade Federal de Uberlândia, localizado na Av. João Naves de Ávila, nº 2121 Para obter orientações quanto aos direitos dos participantes de pesquisa acesse a cartilha no link: https://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/documentos/Cartilha_Direitos_Eticos_2020.pdf.

Você poderá também entrar em contato com o CEP - Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos na Universidade Federal de Uberlândia, localizado na Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A, sala 224, *campus* Santa Mônica – Uberlândia/MG, 38408-100; telefone: 34-3239-4131. O CEP é um colegiado independente criado para defender os interesses dos participantes das pesquisas em sua integridade e dignidade e para contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos conforme resoluções do Conselho Nacional de Saúde.

Uberlândia, de de 20.....

Assinatura do(s) pesquisador(es)

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Assinatura do participante da pesquisa

**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: TRABALHAR PARA POR COMIDA NA MESA ¿ O TRABALHO DOS ENTREGADORES DE APLICATIVO EM UBERLÂNDIA (MG) ¿ 2020.

Pesquisador: FABIANE SANTANA PREVITALI

Área Temática:

Versão: 4

CAAE: 39355320.7.0000.5152

Instituição Proponente: Instituto de Ciências Sociais

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.592.681

Apresentação do Projeto:

Trata-se de análise de respostas que os pesquisadores apresentaram às pendências apontadas no parecer consubstanciado número 4.571.379, de 03 de março de 2021.

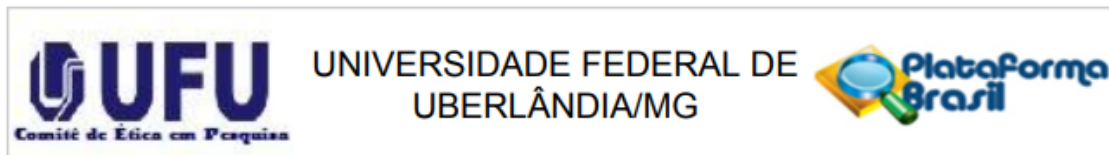
Essa pesquisa caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa que busca “compreender o processo de precarização do trabalho e analisar o discurso desses trabalhadores, observando sua formação, suas reivindicações e sua opinião sobre o trabalho no qual realiza”. No estudo serão entrevistados 20 entregadores de aplicativos de vendas de comidas que trabalham em Uberlândia.

Os pesquisadores consideraram que o número amostral “ideal” é de 20 participantes e o N amostral máximo será de 25 entrevistados, caso ocorra “algum problema nas entrevistas”. Na folha de rosto consta que o número de participantes será de 20 entrevistados.

Esse estudo tem como hipótese a ideia de que “as novas relações de trabalho sob aplicativos encobrem uma mais profunda exploração do trabalho pelo capital sob a aparência do trabalho autônomo, impactando fortemente na precarização das condições de trabalho e de vida desses/dessas trabalhadores/trabalhadoras de Uberlândia”.

Recrutamento e abordagem dos participantes: Os potenciais participantes da pesquisa serão abordados, pelas pesquisadoras, em restaurantes

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 4.592.681

dos bairros Centro e Santa Mônica, enquanto aguardam as encomendas. Segundo as pesquisadoras: “As entrevistas serão realizadas nas ruas, próximos aos restaurantes, onde os entregadores costumam esperar pelas solicitações e pelo preparo dos alimentos pedidos”.

Critério de Inclusão:

- Entregadores de comidas por aplicativos Ifood, Uber Eats, James e Rappi.
- Que aguardam as encomendas em restaurantes dos bairros Centro e Santa Mônica da cidade de Uberlândia. - Ser maior de 18 anos.

Critério de Exclusão: - “Motoboys que trabalham com carteira assinada, fixos em um restaurante, que não trabalham ou faz “bicos” através dos aplicativos IFood, Uber Eats e James. ”

Objetivo da pesquisa:

Objetivo principal:

Segundo as pesquisadoras:

“Problematizar a difusão trabalho por aplicativo, em particular dos/das entregadores de apps de comida em Uberlândia/MG no período 2020-2021 no bojo da reestruturação produtiva do capital e das novas tecnologias informacionais, em especial da Reforma Trabalhista, Lei N° 13.467/17 aprovada sob o governo Temer.

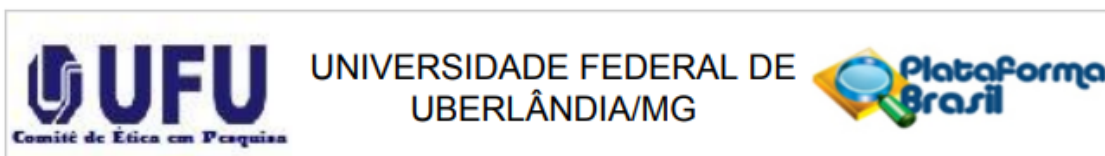
[...] Compreender quem compõem essa nova classe trabalhadora quanto ao seu perfil socioeconômico, escolaridade e qualificação profissional e relações de trabalho. ”

Objetivos secundários:

- Problematizar a reestruturação produtiva do capital e o aparecimento do trabalho por aplicativo. – Analisar os/as trabalhadores/as por apps quanto ao seu perfil socioeconômico, escolaridade e qualificação profissional e relações

de trabalho, tendo como foco a cidade de Uberlândia (MG). – Investigar como esse novo segmento da classe trabalhadora vem respondendo às novas práticas de trabalho, tendo como foco a cidade de Uberlândia (MG).

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 4.592.681

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Conforme o protocolo:

Riscos: - Risco da identificação dos entrevistados. A equipe executora se compromete com o sigilo dos nomes dos entrevistados, utilizando nomes fantasias nos registros levantados durante a pesquisa e nas análises de dados.
 - Risco transmissão da COVID-19.

[Para] “diminuir o risco de contágio serão tomados todos os cuidados durante as entrevistas, buscando realizar as entrevistas ao ar livre, nas ruas, ou seja, em local aberto, buscando não aglomerar e mantendo a distância de 1 metro indicada pela OMS. As pesquisadoras também se comprometem a disponibilizar máscaras e álcool em gel no início e fim das entrevistas”.

Benefícios:

Segundo as pesquisadoras:

“As entrevistas auxiliam no processo de compreensão e organização das ideias já que o sujeito reflete sobre as questões referentes à pesquisa, no entanto não há um benefício direto para os entrevistados, além da sua participação e contribuição no processo de construção do conhecimento científico ao tema referente à pesquisa. ”

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Comentários e Considerações sobre a Pesquisa

A seguir apresentam-se as análises das respostas às pendências:

- 2 - Nos documentos do protocolo não está claro se o instrumento de coleta de dados é entrevista ou questionário. Solicita-se a uniformização do nome do instrumento de coleta de dados que será usado na pesquisa. A correção da informação deve ser realizada no projeto detalhado, no formulário da plataforma Brasil e no TCLE.

A pendência foi mantida, pois ainda constam, no Formulário da Plataforma Brasil, informações sobre o uso de questionário na pesquisa. Solicita-se a conferência do documento com um todo.

Respostas das pesquisadoras: Todas as orientações foram atendidas e modificadas no formulário que conta na Plataforma Brasil. O documento foi conferido novamente. Peço desculpas.

Análise do CEP: Atendida

Solicita-se que as pesquisadoras considerem a necessidade de alterações no cronograma da pesquisa (coleta de dados), tendo em vistas os prazos de resposta e análise dos protocolos.

Respostas das pesquisadoras: As alterações foram realizadas no projeto, devidamente destacadas, e alterada no formulário da Plataforma Brasil.

Análise do CEP: Atendida

Cronograma da pesquisa foi atualizado e o início da coleta de dados será 05/04/2021

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Os documentos apresentados são:

- Folha de rosto para pesquisa envolvendo seres humanos (datada, assinada e com carimbo).
- Link dos currículos dos pesquisadores (currículos recentemente atualizados).
- Termo de compromisso da equipe executora (assinado e datado).
- Orçamento da pesquisa (financiamento próprio).
- TCLE. - Instrumento de coleta de dados (um roteiro de entrevista).

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

As pendências apontadas no parecer consubstanciado número 4.571.379, de 03 de março de 2021, foram atendidas.

De acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 466/12, Resolução 510/16 e suas complementares, o CEP manifesta-se pela aprovação do protocolo de pesquisa proposto. O protocolo não apresenta problemas de ética nas condutas de pesquisa com seres humanos, nos limites da redação e da metodologia apresentadas.

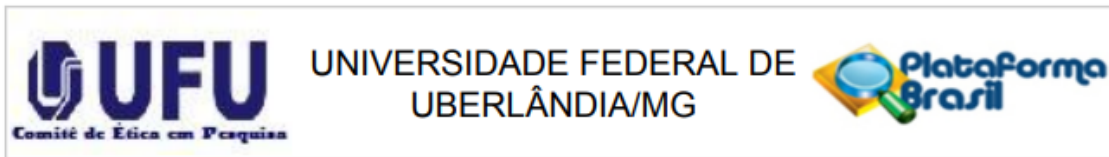
Data para entrega de Relatório Final ao CEP/UFU: Agosto de 2021.

* Tolerância máxima de 01 mês para atraso na entrega do relatório final.

Considerações Finais a critério do CEP:

OBS.: O CEP/UFU LEMBRA QUE QUALQUER MUDANÇA NO PROTOCOLO DEVE SER INFORMADA IMEDIATAMENTE AO CEP PARA FINS DE ANÁLISE E APROVAÇÃO DA MESMA.

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



O CEP/UFU lembra que:

- a- segundo as Resoluções CNS 466/12 e 510/16, o pesquisador deverá manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa;
- b- b- poderá, por escolha aleatória, visitar o pesquisador para conferência do relatório e documentação pertinente ao projeto.
- c- c- a aprovação do protocolo de pesquisa pelo CEP/UFU dá-se em decorrência do atendimento as Resoluções CNS 466/12, 510/16 e suas complementares, não implicando na qualidade científica do mesmo.

Orientações ao pesquisador :

- O participante da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado (Res. CNS 466/12 e 510/16) e deve receber uma via original do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, na íntegra, por ele assinado.
- O pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado e descontinuar o estudo somente após análise das razões da descontinuidade pelo CEP que o aprovou (Res. CNS 466/12), aguardando seu parecer, exceto quando perceber risco ou dano não previsto ao participante ou quando constatar a superioridade de regime oferecido a um dos grupos da pesquisa que requeiram ação imediata.
- O CEP deve ser informado de todos os efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo (Res. CNS 466/12). É papel do pesquisador assegurar medidas imediatas adequadas frente a evento adverso grave ocorrido (mesmo que tenha sido em outro centro) e enviar notificação ao CEP e à Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA – junto com seu posicionamento.
- Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, destacando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas. Em caso de projetos do Grupo I ou II apresentados anteriormente à ANVISA, o pesquisador ou patrocinador deve enviá-las também à



mesma, junto com o parecer aprobatório do CEP, para serem juntadas ao protocolo inicial (Res.251/97, item III.2.e).

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1644528.pdf	08/03/2021 20:50:05		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Comite_de_Etica_Final04_destacado.pdf	08/03/2021 20:49:32	DEBORA BORBA	Aceito
Outros	Alteracoes_feitas_conforme_orientacao_pendencia04.docx	08/03/2021 20:49:16	DEBORA BORBA	Aceito
Outros	Roteiro_entrevistas_destacado.docx	03/12/2020 13:53:43	DEBORA BORBA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Comite_de_Etica_destacado.doc	03/12/2020 13:52:55	DEBORA BORBA	Aceito
Declaração de Pesquisadores	termo_de_compromisso_equipe_executiva.pdf	04/11/2020 14:11:30	DEBORA BORBA	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto_Debora.pdf	15/10/2020 08:56:29	DEBORA BORBA	Aceito
Outros	CurriculosLattes.docx	13/10/2020 23:24:12	DEBORA BORBA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

UBERLÂNDIA, 15 de Março de 2021

Assinado por:
Karine Rezende de Oliveira
(Coordenador(a))

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br