



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO NORTE DO TOCANTINS
CÂMPUS UNIVERSITÁRIO DE ARAGUAÍNA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DEMANDAS POPULARES E
DINÂMICAS REGIONAIS**

KARIMY EMMILY OLIVEIRA FONSECA

**PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO: ENTREGADORES E MOTORISTAS DE
APLICATIVO, LEITURA DA CIDADE E DO TRABALHO EM ARAGUAÍNA-TO**

Araguaína, TO
2024

Karimy Emmily Oliveira Fonseca

**Plataformização do trabalho: entregadores e motoristas de aplicativo, leitura da cidade
e do trabalho em Araguaína-TO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Demandas Populares e Dinâmicas Regionais (PPGDIRE) da Universidade Federal do Norte do Tocantins (UFNT), como requisito à obtenção do grau de Mestre em Demandas Populares e Dinâmicas Regionais.

Orientador: Prof. Dr. Miguel Pacífico Filho.

Araguaína, TO
2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Geração de Ficha Catalográfica SGFC-UFNT
Gerado automaticamente mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

E54p Emmily Oliveira Fonseca, Karimy .
Plataformização do trabalho: entregadores e motoristas de aplicativo, leitura da cidade e do trabalho em Araguaína-TO / Karimy Emmily Oliveira Fonseca. - Centro de Ciências Integradas - CCI, TO, 2024.
132 f.

Dissertação (Mestrado Acadêmico) (Pós-Graduação - Programa de Pós-Graduação em Demandas Populares e Dinâmicas Regionais - PPGDire) -- Universidade Federal do Norte do Tocantins, 2024.

Orientador: Miguel Pacífico Filho.

1. Plataformização do trabalho. 2. Insegurança. 3. Trabalho.

CDD 300

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.


KARIMY EMMILY OLIVEIRA FONSECA

PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO: ENTREGADORES E MOTORISTAS DE
APLICATIVO, LEITURA DA CIDADE E DO TRABALHO EM ARAGUAÍNA-TO


Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Demandas Populares e Dinâmicas Regionais (PPGDIRE) da Universidade Federal do Norte do Tocantins (UFNT), como requisito à obtenção do grau de Mestre em Demandas Populares e Dinâmicas Regionais.

Data de Aprovação: 13/03/2024


Banca Examinadora:

Documento assinado digitalmente
 **MIGUEL PACIFICO FILHO**
Data: 22/05/2024 21:36:12-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Miguel Pacífico Filho (Orientador) – PPGDIRE/UFNT

Documento assinado digitalmente
 **LUCELIA NEVES DOS SANTOS**
Data: 13/05/2024 12:54:51-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dra. Lucélia Neves dos Santos (Membro interno) – PPGDIRE/UFNT

Documento assinado digitalmente
 **IVO MARCOS THEIS**
Data: 21/05/2024 19:19:57-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Ivo Marcos Theis (Membro externo) – FURB

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela força, fé e foco que me concedeu durante o caminhar do mestrado. Senti Deus em cada detalhe, tanto nas disciplinas cursadas quanto na escrita desta dissertação. Na dissertação, em especial, Deus esteve ao meu lado, em cada material escolhido, em cada leitura feita – a fim de construir material teórico para a escrita –, em cada título, palavra, parágrafo, em cada folha escrita, Deus se fez presente.

Houve dias em que o cansaço físico e mental bateu forte, devido à correria do dia a dia e aos compromissos profissionais e pessoais. Houve dias em que as lágrimas vieram, as dificuldades, os receios e medos; contudo, à vontade de superá-los e o sonho de concluir o mestrado me fizeram seguir firme na caminhada, com muito amor e dedicação a este trabalho, até porque o crescimento é resultado das dificuldades que vencemos. Deus derramou tantas bênçãos e maravilhas, foi minha fortaleza e minha luz nos momentos de incertezas e dificuldades. A Deus o meu muito obrigado, por seu amor, apoio e amparo durante esses dois anos da construção desse sonho.

Agradeço à minha avó, Tereza de Jesus, que sempre me apoiou em meus sonhos, que me ensinou a ter sempre determinação e foco em busca dos meus objetivos. Agradeço pelos ensinamentos virtuosos, por ser essa pessoa de referência como ser humano que sempre lutou em busca dos seus anseios e objetivos, e apesar das dificuldades da vida, nunca deixou de transmitir para a nossa família amor e proteção. Obrigada pela torcida, pelas palavras de afeto, carinho e encorajamento, por toda preocupação, pela fé depositada em mim.

Agradeço ao meu companheiro de vida, meu namorado, Rafael Soares. Recordo-me da primeira vez em que mencionei sobre a oportunidade de cursar um mestrado, e ele prontamente me apoiou e torceu por mim na conquista desse sonho. Em cada fase do processo seletivo, seja antes ou depois, ele esteve ao meu lado, sempre me dando força, ânimo e amparo. Em dias felizes, no caminhar da dissertação, ele esteve ao meu lado; em dias tristes, ele também esteve, me dando força, coragem e incentivo, proferindo palavras de afeto, amor e carinho, bem como fazendo diversas ações para me ver feliz durante esse processo. Ele acreditou em mim quando eu não acreditava que daria certo. Obrigada por sua cumplicidade e por todos os momentos compartilhados durante essa caminhada. Agradeço por sua contribuição intelectual, emocional e espiritual.

Agradeço ao meu orientador e professor, Miguel Pacífico Filho, por ter me escolhido no processo seletivo, por ter acreditado em mim e pelo acolhimento. Em cada reunião de orientação, presencial ou online, ele me deu o suporte necessário para a construção desta

dissertação. Cada material escolhido a dedo por ele, cada orientação, cada observação, cada leitura de correção e conselho foram extremamente importantes para o desenvolvimento deste trabalho. A pesquisa foi conduzida de forma firme por ele, com muita responsabilidade e tranquilidade. Obrigada por todos os diálogos, pela paciência, pela atenção, pela calma, pela solicitude, pela serenidade e pelas experiências enriquecedoras. Sua orientação durante esses dois anos tornaram o fardo mais leve. Espero, ao longo da jornada da vida, me tornar uma docente como você. Agradeço pelas enriquecedoras contribuições, pelas memórias construídas, pelo apoio e suporte durante o processo do mestrado e pela confiança depositada. Certamente, sem a sua contribuição esta pesquisa não seria possível.

Agradeço à banca de qualificação, composta pelos professores Lucélia Neves dos Santos e Ivo Marcos Theis, pela solicitude, pelas sugestões enriquecedoras e pela leitura cuidadosa e zelosa da pesquisa.

Agradeço à Universidade Federal do Norte do Tocantins (UFNT) pela oportunidade concedida e por todo o apoio prestado.

Agradeço ao Programa de Pós-Graduação em Demandas Populares e Dinâmicas Regionais (PPGDIRE) e a todos os professores; em especial, ao professor João de Deus e à professora Thelma Pontes, pelas contribuições enriquecedoras, pela atenção, pela solicitude, pelos ensinamentos significativos neste trabalho e pelo apoio durante a caminhada.

Por fim, porém não menos importante, agradeço à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo apoio na realização da pesquisa, bem como pelo auxílio financeiro.

RESUMO

A plataformização surgiu a partir das modificações no mundo do trabalho, referenciada no modo de produção capitalista. Em Araguaína, uma cidade média localizada ao norte do Tocantins, temos presentes várias empresas de aplicativos em atuação, seja via *delivery* ou em serviços de traslados de carro, entre eles: Mais *Delivery*; Tonolucro *Delivery*; *Ifood*; Funeco *Delivery*; Maxim; *In Move*; Urban 66; *In Drive*. O presente trabalho buscou estudar a dinâmica do trabalho dos entregadores e dos motoristas de aplicativo na cidade de Araguaína/TO, coordenados pelas plataformas digitais, estando filiado às discussões que permeiam os fundamentos da plataformização do trabalho, bem como da vulnerabilidade social; e, para isso, nos filiamos, em especial, às teorizações de Ricardo Antunes e Robert Castel. O trabalho teve como objetivo geral compreender a dinâmica do trabalho plataformizado na cidade de Araguaína/TO, enfocando o caso específico dos entregadores e motoristas de aplicativo, considerando que este pode ser entendido como parte dos serviços ofertados na cidade, buscando pensar se ocorre a vulnerabilidade da proteção social. Como objetivos específicos, procuramos: problematizar a situação/condição dos trabalhadores plataformizados (entregadores e motoristas), demonstrando suas trajetórias no mundo do trabalho, suas jornadas de trabalho, seus padrões de remuneração, suas qualificações profissionais, suas expectativas de vida relacionadas ao trabalho, sua identificação dos locais de moradia, sua distribuição por idade, raça e sexo; analisar a leitura dos trabalhadores de aplicativos sobre a cidade de Araguaína/TO; e discutir se a reforma trabalhista, instituída pela Lei n.º 13.467/17, corroborou com a flexibilização e precarização das relações de trabalho, enfocadas nesta pesquisa. Para tanto, foram realizadas 10 (dez) entrevistas com atores sociais (entregadores e motoristas), as quais foram autorizadas e gravadas por meio de dispositivo móvel, e transcritas através da notação do projeto Nurc, a partir da aplicação de questionários semiestruturados, de forma individual. Para a análise dos dados das entrevistas, foi utilizada a Análise de conteúdo. Em todas as entrevistas, restou evidente a insegurança e instabilidade na execução do trabalho. Observou-se condições de trabalho precarizado, ausência de suporte e amparo por parte das empresas de aplicativos, levando os participantes a incertezas quanto à segurança e proteção nesta atividade. Assim, foi de extrema importância conhecer a dinâmica de trabalho e a realidade dos entregadores e motoristas de aplicativos na cidade de Araguaína. Acreditamos também que as informações contidas neste trabalho são de grande relevância à população, bem como para as empresas que fomentam a plataformização do trabalho, a fim de conhecer e implantar em suas atividades aspectos referentes à segurança e proteção de seus trabalhadores.

Palavras-chave: Plataformização do trabalho. Insegurança. Proteção. Trabalho.

ABSTRACT

Platformization emerged from changes in the world of work, referenced in the capitalist mode of production. In Araguaína, a medium-sized city located in the north of Tocantins, we have several application companies operating, whether via delivery or car transfer services, including: Mais Delivery; Tonolucro Delivery; Ifood; Funeco Delivery; Maxim; In Move; Urban 66; In Drive. The present work sought to study the work dynamics of delivery people and app drivers, in the city of Araguaína/TO, coordinated by digital platforms, being affiliated with discussions that permeate the foundations of work platformization, as well as social vulnerability, and to Therefore, we are especially affiliated with the theorizations of Ricardo Antunes and Robert Castel. The general objective of the work was to understand the dynamics of platformed work in the municipality of Araguaína/TO, focusing on the specific case of delivery people and app drivers, considering that this can be understood as part of the services offered in the city, seeking to think about whether vulnerability occurs of social protection. As specific objectives, we seek: to problematize the situation/condition of platform workers (delivery workers and drivers) demonstrating their trajectories in the world of work, their working hours, their remuneration standards, their professional qualifications, their life expectations related to work, their identification of places of residence, their distribution by age, race and sex; analysis of what app workers read about the city of Araguaína/TO; discuss whether the labor reform, established by Law 13,467/17, corroborated the flexibilization and precariousness of labor relations, focused on in this research. To this end, 10 (ten) interviews were carried out with social actors (delivery men and drivers), which were authorized and recorded using a mobile device, and transcribed using the Nunc project notation, based on the application of semi-structured questionnaires individually. To analyze the interview data, content analysis was used. In all interviews, the insecurity and instability in carrying out the work remained evident. Precarious working conditions, lack of support and protection from application companies were observed, leading participants to uncertainty regarding safety and protection in this activity. Therefore, it was extremely important to know the work dynamics and reality of delivery people and app drivers in the city of Araguaína. We also believe that the information contained in this work is of great relevance to the population, as well as to companies that promote the platformization of work, in order to understand and implement aspects relating to the safety and protection of their workers in their activities.

Keywords: Platformization of work. Insecurity. Protection. Work.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Captura de imagem retirada da rede social da Prefeitura, no Facebook.....	27
Figura 2 - Captura de tela do topo do canal “Investe Araguaína”, no Youtube.....	28
Figura 3 - Captura de imagem retirada do “Investe Araguaína”, no Instagram.....	28
Figura 4 - Recorte de captura de tela do documento produzido pelo Ifood.....	69
Figura 5 - Recorte de captura de tela do documento produzido pelo Ifood.....	69
Figura 6 - Recorte de captura de tela do documento produzido pelo Ifood.....	71
Figura 7 - Nuvem de palavras: palavras mais frequentes nas entrevistas.....	88

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Aspectos sobre a cidade de Araguaína/TO.....	20
Tabela 2 - Dados de Araguaína 2015/2020.....	25
Tabela 3 - Variação populacional em perspectiva comparativa.....	26
Tabela 4 - Desocupação no Brasil no ano de 2020.....	35
Tabela 5 - Desocupação no Brasil no ano de 2021.....	35
Tabela 6 - Desocupação no Brasil no ano de 2022.....	35
Tabela 7 - Desocupação no Estado do Tocantins no ano de 2020.....	36
Tabela 8 - Desocupação no Estado do Tocantins no ano de 2021.....	36
Tabela 9 - Desocupação no Estado do Tocantins no ano de 2022.....	37
Tabela 10 - Distribuição por região.....	55

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Pessoas desocupadas, Brasil, 2017-2019.....	65
Gráfico 2 - Pessoas ocupadas informalmente, Brasil/2020.....	78
Gráfico 3 - Pessoas ocupadas informalmente, Brasil/2021.....	78
Gráfico 4 - Pessoas ocupadas informalmente Brasil/2022.....	79
Gráfico 5 - Pontuações <i>Fairwork</i> Brasil/2021.....	85
Gráfico 6 - Profissão dos participantes da pesquisa.....	93
Gráfico 7 - Tempo de atuação dos participantes os aplicativos.....	93
Gráfico 8 - Remuneração dos participantes.....	94
Gráfico 9 - Descoberta sobre as empresas de aplicativos.....	96
Gráfico 10 - Participantes que trabalham, ou não, em múltiplos aplicativos.....	96

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Principais características das “cidades na floresta” e “cidades da floresta”.....	22
Quadro 2 - Frases que reforçam o caráter competitivo da cidade de Araguaína.....	29
Quadro 3 - Imagens simbólicas que reforçam o caráter competitivo da cidade de Araguaína.	29
Quadro 4 - Conceitos de precariado.....	33
Quadro 5 - Distinção do precariado.....	33
Quadro 6 - Definições Autorais.....	41
Quadro 7 - A Crise do Trabalho.....	43
Quadro 8 - Teses.....	46
Quadro 9 - Autores que argumentam a perda da centralidade do trabalho.....	48
Quadro 10 - Autores que argumentam a manutenção da centralidade do trabalho.....	48
Quadro 11 - Nova Era de Precarização Estrutural do Trabalho.....	52
Quadro 12 - Definições conceituais de Plataformização.....	75
Quadro 13 - Definições conceituais de Uberização.....	75
Quadro 14 - Cinco Princípios para um Trabalho Justo.....	83
Quadro 15 - Conclusões sobre as plataformas.....	84
Quadro 16 - Perfil dos entrevistados.....	89
Quadro 17 - Distribuição dos bairros e setores da cidade mais frequentados pelos participantes.....	94
Quadro 18 - Categorias temáticas.....	97
Quadro 19 - Conclusões sobre as plataformas em Araguaína.....	112

LISTA DE MAPAS

Mapa 1 - Localização de Araguaína/TO.....	19
Mapa 2 - Deslocamento de trabalhadores plataformizados em Araguaína.....	95

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMOBITEC	Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEP	Comitê de Ética e Pesquisa
CEBRAP	Centro Brasileiro de Análise e Planejamento
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
Covid-19	Coronavírus 2019
EIR	Exército Industrial de Reserva
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MEI	Microempreendedor Individual
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PJ	Pessoa Jurídica
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PIB	Produto Interno Bruto
PPGDIRE	Pós-Graduação em Demandas Populares e Dinâmicas Regionais
SARS-CoV	Síndrome Respiratória Aguda Grave de Coronavírus 2
SCIELO	<i>Scientific Electronic Library Online</i>
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFT	Fundação Universidade Federal do Tocantins
UOL	Universo Online

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	15
1 ARAGUAÍNA E AS DISCUSSÕES SOBRE CIDADES.....	19
2 O TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: PRECARIADO E PLATAFORMIZAÇÃO.....	30
2.1 As transformações no mundo do trabalho: centralidade, filiação e precarização.....	41
2.2 Mudanças legislativas e contrarreforma trabalhista.....	57
2.3 Estratégias de desvinculação empregatícia.....	65
2.4 Plataformização e uberização: escolhas conceituais.....	73
2.5 Plataformização do trabalho face à pandemia da covid-19.....	76
3. PERCURSOS METODOLÓGICOS: MÉTODO E METODOLOGIA.....	86
3.1 Primeiras providências.....	86
3.2 Escolha dos participantes da pesquisa.....	86
3.3 Coleta de dados/Processo: entrevistas.....	87
3.4 Do processo de análise dos dados.....	89
4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	89
4.1 Condições socioprofissionais dos participantes.....	89
4.2 Análises e discussões.....	97
4.2.1 Condições de trabalho.....	97
4.2.2 Vulnerabilidade social.....	107
4.2.3 Expectativa em relação ao mundo do trabalho.....	114
4.2.4 Leitura da cidade de Araguaína/TO.....	116
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	118
REFERÊNCIAS.....	122

INTRODUÇÃO

As transformações no mundo do trabalho, resultantes da interação entre diversos elementos histórico-sociais, atreladas ao desenvolvimento de readequações das forças produtivas referenciadas no modo de produção capitalista, ensejaram o surgimento da plataformização do trabalho. Para Van Doorn (2017), o trabalho plataformizado pode ser definido como as atividades de trabalho que são organizadas, coordenadas, regidas e administradas por meio das plataformas digitais.

A plataformização do trabalho teve a sua primeira expansão nos Estados Unidos, entre os anos de 1970 e 1990, segundo Van Doorn (2017). No Brasil, esse modelo de trabalho ganhou perceptibilidade a partir do ano de 2016, quando a empresa *Uber* passou a atuar em grande parte das metrópoles e em regiões de maior densidade urbana do país. Posteriormente, houve a propagação de outras plataformas no Brasil.

Na cidade de Araguaína/TO, vislumbram-se diversas empresas de aplicativos via *delivery* em atuação, as quais listamos a seguir, com as respectivas datas de início das atividades na cidade: *Mais Delivery* (abril/2021), *Tonolucro Delivery* (abril/2018), *Sid Delivery* (julho/2020), *Vokerê* (janeiro/2022), *Ifood* (sem data) e *Funeco Delivery* (agosto/2018). Do mesmo modo, na cidade há várias empresas de aplicativos realizando serviços de traslados de carro, as quais listamos a seguir, com a respectiva data de início das atividades: *Maxim* (outubro/2022), *In Move* (abril/2019), *Pibipcar* (janeiro/2020), *Urban 66* (julho/2019), *Ubiz Car* (sem data) e *In Drive* (sem data). Ressalta-se que os dados referentes ao início das atividades das empresas citadas foram extraídos do *site* da Receita Federal¹.

O recorte espacial da pesquisa concentra-se na cidade de Araguaína, tendo em vista ser perceptível esses atores sociais na paisagem urbana da cidade. Frisa-se que foram estudados e analisados os trabalhadores vinculados às plataformas digitais existentes na cidade, e que não há necessidade de estudar de forma específica um aplicativo durante a pesquisa, vez que o denominador comum a estes trabalhadores, independentemente do aplicativo a que estão vinculados, é o fato de estarem sujeitos a relações de trabalho mediadas por plataformas. Ademais, é possível que estejam vinculados a mais de um aplicativo. Nosso recorte temporal compreende o período entre 2018 – data de início de operação do primeiro aplicativo na cidade – e o ano de 2023, no qual foram realizadas as entrevistas com os trabalhadores.

¹ *Site* da Receita Federal: https://solucoes.receita.fazenda.gov.br/servicos/cnpjreva/cnpjreva_solicitacao.asp. Acesso em: 15 fev. 2022.

O interesse quanto à temática surgiu a partir da área de atuação profissional na qual se encontra inserida a pesquisadora, a advocacia trabalhista. Além disso, até o momento da escrita da dissertação, não haviam pesquisas voltadas para o estudo da plataformização em uma cidade específica, conforme pesquisas realizadas nas bases de dados da Scielo e da CAPES².

Analisando as pesquisas voltadas para essa temática, de um lado encontramos alguns estudos em sentido amplo, os quais abordam a plataformização de um modo mais generalista, tal como se observa em Almeida e Rosenfield (2021). Por outro lado, vislumbramos pesquisas que enfocam o caso específico dos entregadores ou dos motoristas, como é o caso do trabalho de Grohmann (2022). Porém, não constatamos pesquisas voltadas para esses atores sociais de forma conjunta, tampouco uma análise detida sobre o trabalho destes em uma cidade média, especificamente. Assim, há um vazio temático, o que reflete a importância de investigar este evento em uma cidade média como Araguaína/TO.

A temática discutida possui relevância para o Programa de Pós-Graduação em Demandas Populares e Dinâmicas Regionais (PPGDire), uma vez que busca compreender a dinâmica do trabalho dos entregadores e motoristas de aplicativo, atores sociais que integram a paisagem urbana da cidade de Araguaína, fazendo parte da chamada Amazônia Legal. Nesse sentido, ressaltamos que a literatura produzida em instituições amazônicas e que discute a Amazônia reafirma a necessidade de problematização das paisagens urbanas e propõe o seguinte:

Sustenta-se, nesse caso, a noção de urbanodiversidade para pensar a cidade e o urbano na Amazônia, de forma a acompanhar as discussões sobre a necessidade de conceber uma Amazônia urbana, plural e diversa, à semelhança do que se pensa em relação à biodiversidade e à sociodiversidade, em contraponto à visão de região homogênea que sempre foi reservada à Amazônia, sob as perspectivas de vários atores sociais e mesmo, algumas vezes, sob o ponto de vista da ciência (TRINDADE-JUNIOR, 2015, p. 330).

O estudo da dinâmica do trabalho dos entregadores e dos motoristas de aplicativo na cidade de Araguaína/TO, coordenados pelas plataformas digitais, está filiado às discussões que permeiam os fundamentos da plataformização do trabalho, bem como da vulnerabilidade social, construindo um elo entre o trabalho e a inserção social. Para empreender essa tarefa, nos filiamos, em especial, às teorizações de Ricardo Antunes (2018) e Robert Castel (2015),

2 Base de dados acessadas: Disponível em:
<https://www.periodicos-capes.gov-br.ezl.periodicos.capes.gov.br/index.php?> Disponível em:
<https://www.scielo.br/>. Acesso em: 10 mar. 2022.

entre outros, os quais serão utilizados como referencial teórico para discussões acerca do tema.

Antunes (2018) parte da teoria de que a plataformização é consequência da desregulamentação das relações de trabalho, ensejando aspectos negativos aos trabalhadores. Para Castel (2015), a vulnerabilidade social representa a exposição do indivíduo à ocorrência de riscos, sendo alimentada pelas atuais configurações do trabalho, que perdem sua integração, produzindo uma “desintegração social”, e, conseqüentemente, desencadeiam o fenômeno da precarização do trabalho, o qual prejudica os vínculos relacionais e produz a desfiliação de indivíduos do tecido social através do desemprego. Ainda de acordo com as teorizações de Castel (2015), os novos modelos estruturais de trabalho, incluindo a plataformização, ensejariam a vulnerabilidade social, que conjuga a precariedade e fragilidade das relações de trabalho.

Desta forma, a inscrição teórica no campo da plataformização do trabalho e da vulnerabilidade social se deu por entender que as transformações globais ocorridas corroboram para um novo paradigma nas relações de trabalho, um fenômeno que afeta a estruturação do trabalho, sendo de extrema importância investigar seus aspectos, conseqüências, a dinâmica da atividade, os atores sociais, bem como constatar uma possível nova condição de vulnerabilidade social para os trabalhadores. Em outras palavras, busca-se investigar, por meio da presente pesquisa, se os trabalhadores plataformizados (entregadores e motoristas) encontram-se expostos à vulnerabilidade da proteção social, ainda que vinculados aos discursos modernizadores emitidos pelas plataformas acerca da autonomia das jornadas de trabalho e de remuneração proporcional ao investimento laboral.

Isto posto, como problema de pesquisa, propomos o seguinte questionamento: a plataformização do trabalho, no contexto de uma cidade média no interior da Amazônia Legal, com o crescimento populacional acima das médias do Brasil e do estado no qual se encontra inserida, promove a vulnerabilidade da proteção social de acordo com Robert Castel?

Diante desse questionamento, como hipótese do problema levantado buscaremos responder se o crescimento demográfico acentuado com marcadores acima do Brasil e do estado do Tocantins, acentuado pelo *marketing* de cidade competitiva, resultaria na impossibilidade de absorção da mão de obra no mercado formal, produzindo a fragilização das relações de trabalho.

Considerando, portanto, a proposta desta pesquisa, temos como objetivo geral: compreender a dinâmica do trabalho plataformizado na cidade de Araguaína/TO, enfocando

no caso específico dos entregadores e motoristas de aplicativo, considerando que este pode ser entendido como parte dos serviços ofertados na cidade, buscando pensar se ocorre a vulnerabilidade da proteção social.

Como objetivos específicos, temos: problematizar a situação/condição dos trabalhadores plataformizados (entregadores e motoristas), demonstrando suas trajetórias no mundo do trabalho, suas jornadas de trabalho, seus padrões de remuneração, suas qualificações profissionais, suas expectativas de vida relacionadas ao trabalho, sua identificação dos locais de moradia e sua distribuição por idade, raça e sexo; analisar a leitura dos trabalhadores de aplicativos sobre a cidade de Araguaína/TO; analisar se a Reforma Trabalhista, instituída pela Lei n.º 13.467/17, corroborou com a flexibilização e precarização das relações de trabalho, enfocadas nesta pesquisa.

Para maior compreensão sobre a temática, o trabalho foi dividido em quatro capítulos, além desta Introdução e das Considerações Finais. No primeiro capítulo, serão apresentadas discussões acerca de cidade, das cidades médias e de Araguaína, abordando-se aspectos relativos à centralidade regional e ao mundo do trabalho. No segundo capítulo, será focado o trabalho na contemporaneidade. Nele, serão abordados: discussão sobre o termo “precarizado”; as transformações no mundo do trabalho (centralidade, filiação e precarização); mudanças legislativas e contrarreforma trabalhista; estratégias de desvinculação empregatícia; plataformização e uberização: escolhas conceituais; plataformização do trabalho face à pandemia da covid-19.

No terceiro capítulo, discorre-se sobre a metodologia utilizada na pesquisa. No âmbito deste, apresenta-se o percurso trilhado, contemplando entrevistas, a partir da aplicação de questionários semiestruturados, proporcionando, assim, a coleta dos dados, os quais serão analisados considerando a Análise de conteúdo, objetivando compreender a dinâmica da atividade executada pelos trabalhadores e, por consequência, atingir os objetivos gerais e específicos da pesquisa.

O quarto capítulo expõe e problematiza os resultados, o que será de extrema importância, a fim de constatar como os trabalhadores plataformizados (entregadores e motoristas) encontram-se inseridos no mundo do trabalho, leem a cidade, e se estão expostos à vulnerabilidade da proteção social. E, por fim, são apresentadas as Considerações Finais sobre a temática abordada.

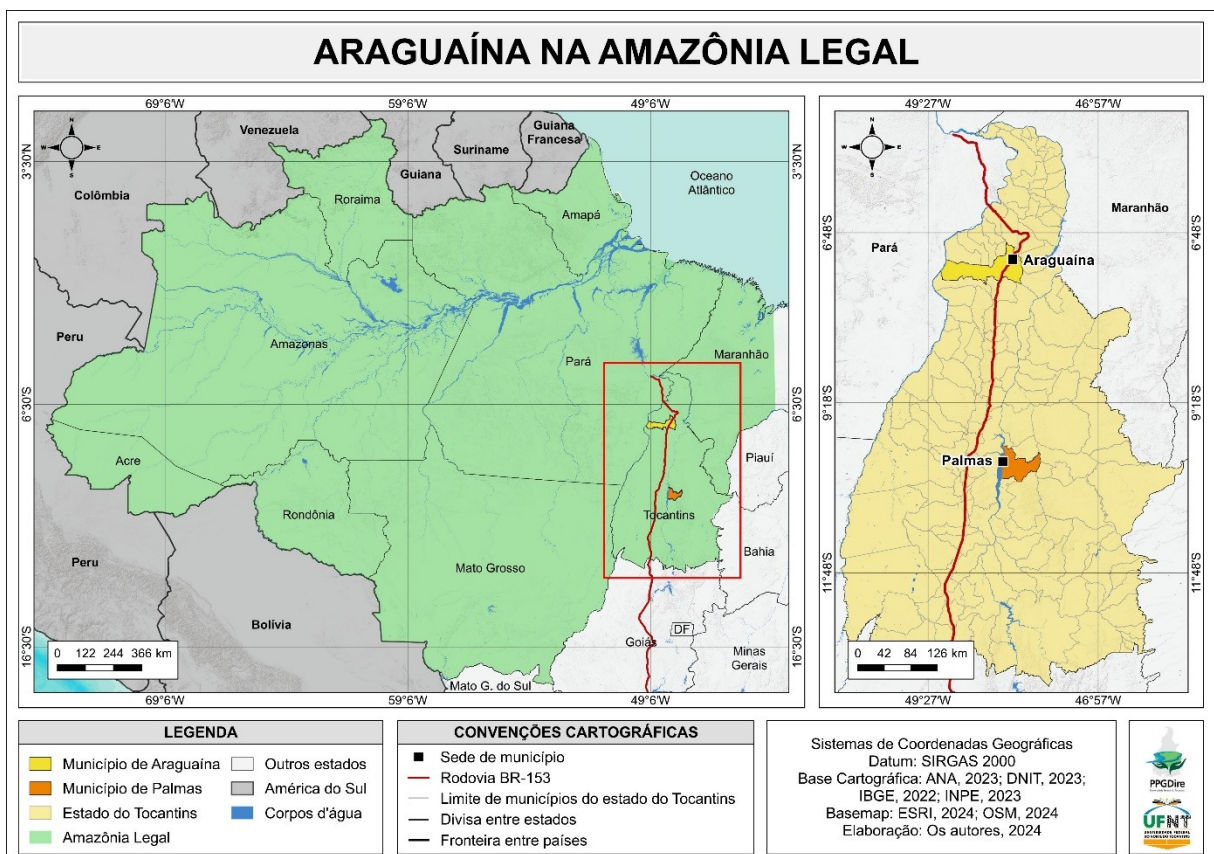
1 ARAGUAÍNA E AS DISCUSSÕES SOBRE CIDADES

Segundo Santos (2017), a cidade de Araguaína foi povoada em meados de 1876, nas margens do rio Lontra, e foi emancipada em 1958. Antes da sua emancipação, era conhecida como “Livra-nos Deus” e “Lontra”.

A cidade de Araguaína encontra-se localizada no Estado do Tocantins, região norte do Brasil, e possui como atividades produtivas a prestação de serviços e o agronegócio, em especial a pecuária de corte, fazendo parte da chamada Amazônia Legal (ANTERO, 2016).

Vejamos o mapa a seguir:

Mapa 1 - Localização de Araguaína/TO



Fonte: A autora (2024).

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), conforme censo de 2022, a cidade de Araguaína possui uma população estimada de 171.301 pessoas, com densidade demográfica de 42,78 habitantes por quilômetro quadrado, e área territorial de 4.004,646 km². Em relação ao trabalho e rendimento, o salário médio mensal dos trabalhadores formais foi de 2,1 salários mínimos, de acordo com o censo de 2019.

No que tange aos aspectos relativos à educação, economia, saúde e meio ambiente da cidade de Araguaína, vejamos as tabelas sistematizadas a seguir:

Tabela 1 - Aspectos sobre a cidade de Araguaína/TO

Educação	
IDEB – Anos iniciais do Ensino Fundamental (Rede pública) [2021]	5,7
IDEB – Anos finais do Ensino Fundamental (Rede pública) [2021]	4,9
Matrículas no Ensino Fundamental [2021]	24.951 matrículas
Matrículas no Ensino Médio [2021]	7.569 matrículas
Docentes no Ensino Fundamental [2021]	1.141 docentes
Docentes no Ensino Médio [2021]	445 docentes
Número de estabelecimentos de Ensino Fundamental [2021]	99 escolas
Número de estabelecimentos de Ensino Médio [2021]	23 escolas
Economia	
PIB <i>per capita</i> [2020]	R\$ 25.965,12
Total de receitas realizadas [2017]	427.808,78 R\$ (×1000)
Total de despesas empenhadas [2017]	371.399,08 R\$ (×1000)
Saúde	
Mortalidade Infantil [2020]	9,39 óbitos por mil nascidos vivos
Internações por diarreia [2016]	2,1 internações por mil habitantes
Meio Ambiente	
Área urbanizada [2019]	53,07 km ²
Bioma [2019]	Amazônia; Cerrado

Fonte: Elaborado pela autora (2023), conforme dados do IBGE.

As informações apresentadas demonstram, de forma detalhada, várias características acerca da cidade de Araguaína, resultado do seu processo de desenvolvimento, desde a sua criação até então. Contribuiu significativamente para a estruturação das características supramencionadas o processo de migração na cidade. A migração “é entendida em função da

mobilidade de capital, concomitante a mobilidade de trabalhadores para reprodução da força de trabalho” (ANTERO, 2016, p. 2).

Segundo Antero (2016), a migração teve início na década de 1950, evento este essencial para o desenvolvimento da cidade, vez que houve o aumento populacional e econômico desta. Os migrantes eram nordestinos, os quais residiam em bairros com identidades simbólicas de suas origens, tais como: Vila Piauí, Vila Cearense e Vila Maranhão.

Desse modo, a cidade teve como marco importante a mobilidade espacial de trabalhadores para esta, reproduzindo a força de trabalho, o que resultou, conseqüentemente, na acumulação de capital e urbanização da cidade.

Araguaína é caso exemplar desta mobilidade da população trabalhadora que se faz presente e constante no espaço. Impressiona a velocidade com que atrai contingente populacional e passa de pequena cidade para cidade de porte médio em apenas meio século. Nos anos de 1950, Araguaína caracterizava-se como um pequeno e isolado povoado e na década seguinte emergiu para a condição de município, apresentando no espaço as marcas de rápidas e intensas transformações sociais e econômicas. Os rápidos e volumosos movimentos migratórios determinaram crescimento populacional e transformações espaciais no município, sobretudo na cidade (ANTERO, 2016, p. 2).

Do mesmo modo, além do fluxo migratório, outro ponto marcante para o desenvolvimento da cidade, amparado por estratégias estatais, foi a construção da rodovia Belém-Brasília, que corta o seu perímetro urbano.

A abertura da rodovia Belém-Brasília no início da década de 1960, decretou fim do antigo eixo de circulação regional via fluvial pelo transporte rodoviário, opção mais rápida. Neste quartel, as transformações espaciais marcariam definitivamente seu território, deixando no tempo o antigo e isolado povoamento denominado de Livrenos-Deus, assumindo feições de cidade de importância econômica, social e regional (ANTERO, 2016, p. 5).

A rodovia Belém-Brasília (BR-153) foi construída no governo de Juscelino Kubitschek, sendo considerada uma via central de acesso ao estado do Tocantins, a qual possibilitou a integração entre a economia e geografia em várias regiões do país.

No Tocantins, o processo de urbanização na fronteira foi estimulado pela construção da rodovia Belém-Brasília que se constituiu no novo eixo de desenvolvimento econômico e populacional da região transformando-a em uma área de atração. E deslocou a economia e a urbanização do vale do rio Tocantins para o divisor de água de sua margem esquerda. O movimento de ocupação humana e econômica no Tocantins está condicionada a orientação da BR-153 depois de sua construção. Um novo processo de urbanização fez com que surgem várias cidades as margens da rodovia Belém-Brasília, sendo hoje algumas delas as principais do novo estado, tais como: Gurupi, Paraíso, Guaraí, Colinas e Araguaína. Na verdade, a criação da rodovia 153 é resultado de uma política explícita de desenvolvimento e ocupação demográfica e econômica da região Norte (Tocantins e Pará) de forma planejada (SANTOS, 2017, p. 103).

Nesse sentido, para Santos (2017), a rodovia trouxe expansão urbana e econômica para a cidade, vez que, com o início das obras da rodovia, diversos trabalhadores responsáveis pela sua construção passaram a residir na cidade, e para acolher o fluxo populacional vários empreendimentos foram criados: lojas de tecidos, barbearias, pensões, armazéns, entre outros.

Desta forma, é incontroversa a importância da rodovia Belém-Brasília para a cidade de Araguaína, ocorrendo o aumento do fluxo de negócios e pessoas. Portanto, “desde a sua construção, a BR- 153 exerce um papel atrativo econômico e demográfico para essa região” (SANTOS, 2017, p. 112).

Com base nessas argumentações, vislumbramos uma apresentação histórica sobre a cidade de Araguaína, bem como suas principais características e os principais fatores para o seu desenvolvimento, seja urbano e/ou econômico. Nas linhas seguintes, abordaremos sobre alguns pontos cruciais a respeito da compreensão da cidade de Araguaína, tais como: interação com a urbanodiversidade (cidades na floresta e cidades da floresta); cidade média e suas desigualdades; Araguaína enquanto cidade competitiva.

É comum vermos a definição da Amazônia atrelada à biodiversidade (animal e vegetal) ou à sociodiversidade (cultural e social); entretanto, devemos pensar a Amazônia também como um processo de urbanização conhecido como urbanodiversidade (SAINT-CLAIR, 2013).

A urbanodiversidade assim entendida é revelada não somente por diversas formas de cidades e pela existência de múltiplos tipos de urbanização que decorrem normalmente de processos originados externamente à região, mas também por formas complexas de espaços que indicam a hibridização de relações definidas por contatos e resistências em face desses movimentos de diferentes naturezas que chegam à região (SAINT-CLAIR, 2013, p. 18).

A partir da urbanodiversidade, emergem da literatura as metáforas “cidades da floresta” e “cidades na floresta”. Segundo Saint-Clair (2013), a primeira diz respeito a pequenas cidades, onde há fluxo fluvial e um intenso elo com a natureza e a vida rural não modernista. A segunda, por sua vez, faz referência às cidades com intensa exploração econômica, onde o urbanismo é predominante, havendo uma articulação com as demandas externas da região.

Corroborando com o exposto, apresentamos a seguir um quadro sintetizado com as principais características quanto aos atributos das “cidades da floresta” e “cidades na floresta”:

Quadro 1 - Principais características das “cidades na floresta” e “cidades da floresta”

Atributos	“Cidades na Floresta”	“Cidades da Floresta”
-----------	-----------------------	-----------------------

Circulação	Rodoviária, ferroviária, aeroviária	Fluvial, ferroviária
Relações	Organizacionais	Orgânicas
Práticas econômicas	Mercantis, corporativas	Tradicionais, de subsistência e solidárias
Inserção	Nacional, global	Local, regional
Modo de Vida	Sociedade urbana	Sociedade rural
Natureza	Recurso, simulacro	Recurso, lazer, circulação, simbolismo
Entorno	Distanciamento	Proximidade

Fonte: Elaborado pela autora (2023), com base em Saint-Clair (2013).

Observa-se que as características se interagem e se entrecruzam, produzindo uma pluralidade de conteúdos e formas socioespaciais, o que resulta em um espaço híbrido. Esses dois extremos (cidades da floresta/cidades na floresta) não podem ser interpretados como excludentes um do outro; pelo contrário, a interação de ambos, sua espacialidade e temporalidade possibilitam identificar o processo de urbanização na região (SAINT-CLAIR, 2013).

Tornou-se comum nos estudos sobre a Amazônia referir-se ao processo de urbanização na região mostrando-se a presença no ordenamento territorial de novos núcleos urbanos normalmente associados à difusão de atividades mais modernas e voltadas ao mercado externo. Trata-se, em sua maioria, de “cidades na floresta”, ou seja, aquelas cidades que tendem a se articular principalmente às demandas externas à região, fazendo do ecossistema florestal um elemento de pouca integração aos novos valores da vida urbana, sendo mesmo sua negação, e visto principalmente como espaço de exploração econômica (madeiras, minérios, fragrâncias, espécies animais e vegetais, turismo etc.). As “cidades da floresta”, por seu turno, que eram predominantes na região até a década de 1960, normalmente apresentam características de pequenas cidades, associadas à circulação fluvial e com fortes elos em relação à dinâmica da natureza e à vida rural não moderna. Além disso, tais cidades sempre estabeleceram densas articulações com os seus respectivos entornos ou localidades relativamente próximas (vilas, povoados, comunidades ribeirinhas etc.). Ainda que muitas cidades venham perdendo essas características, consideradas rurais e associadas à vida da floresta, elas não desapareceram efetivamente, e ainda definem particularidades de algumas sub-regiões da Amazônia (SAINT-CLAIR, 2013, p. 6).

Nesse contexto, aplicando essas bases conceituais à cidade de Araguaína, entendemos que esta pode ser denominada como “cidade na floresta”, considerando seu processo de urbanização, com a difusão de atividades modernas, buscando atender ao mercado local e externo, sendo um espaço de intensa exploração econômica.

Vale destacar que há três tipologias incluídas nas “cidades na floresta”, quais sejam: as cidades-empresa, as cidades rodoviárias e as cidades tradicionais. Segundo Santos (2013, p. 11), as cidades-empresa

(...) foram implantadas como cidades modernas e bem equipadas, reforçando a difusão do meio técnico-científico informacional (SANTOS, 1994, 1996) e os nexos da urbanização para o interior da região e, portanto, para fora das maiores cidades até então existentes. Dinamizadas por verticalidades e por “solidariedades organizacionais”, conforme os termos de Santos (1994, 1996), inserem a região em circuitos globais de produção e de acumulação de capital. Nesse sentido, tais cidades, sempre associadas a “grandes objetos” (SANTOS, 2013, p. 11).

Por outra frente, as cidades rodoviárias possuem a presença de atividades econômicas modernas, bem como atividades urbanas variadas (SAINT-CLAIR, 2013).

Outro tipo de cidades pequenas que se diferenciam no conjunto regional amazônico são as cidades rodoviárias, associadas à presença de modernas atividades econômicas e locus de atividades urbanas diversas ligadas ao apoio de frentes de expansão, como a madeireira, a pecuarista e a agrícola. São assim definidas devido à grande influência da dinâmica das rodovias (...) (SAINT-CLAIR, 2013, p. 13).

Já as cidades tradicionais são identificadas por uma atividade econômica lenta e tradicional. Nestas, a população, em sua grande maioria, é de origem local, o que reproduz em um enraizamento cultural.

São cidades tidas como tradicionais e consideradas pioneiras no processo de organização do território, posto que algumas surgiram ainda nos primeiros momentos da colonização (SAINT-CLAIR, 2013, p. 15) (...).

Isso reforça a existência de uma forte coesão territorial e política que não foi abalada pela chegada de agentes provindos de outras regiões; bem diferente, portanto, das cidades-empresa e das cidades rodoviárias. Por outro lado, são cidades onde ainda é forte a influência dos “notáveis” (SANTOS, 1993), agentes de tradição local e com relativa força econômica e/ou simbólica ligados à história local, que dominam e controlam a cena política e social em âmbito municipal ou sub-regional (SAINT-CLAIR, 2013, p. 15).

Assim, utilizando essas tipologias em face da cidade de Araguaína, entendemos que esta apresenta-se como uma cidade na floresta, com características de cidade rodoviária, vez que possui atividade econômica e urbana moderna, com expansão na prestação de serviços e no agronegócio, em especial a pecuária de corte.

No início da década de 1990, o desenvolvimento da pecuária e de atividades agrícolas, impulsionadas pela recém-criação do estado do Tocantins, alavancou ainda mais a economia do município, que recebeu o título de “Capital do Boi Gordo” (SANTOS, 2017, p. 111).

Araguaína é considerada uma cidade média, faz parte da chamada Amazônia Legal e é classificada como capital regional C pelo IBGE (2018). Na literatura, há diversas variantes do conceito de cidade média.

Publicados no mesmo ano, os trabalhos de Amorim Filho e Serra (2008) e o de Mota e Matta (2008) os quais propõem que a cidade média pode ser uma estrutura capaz de equilibrar fatores de atratividade existentes tanto em grandes metrópoles quanto nas chamadas pequenas cidades, capazes de equilibrar crescimento econômico, rede de transportes capaz de estabelecer fluxo de deslocamento para metrópoles regionais e prestação de serviços em áreas distintas e complementares, como educação e saúde. Sendo assim, o primeiro desses trabalhos define as cidades médias como sendo aquelas capazes de atender às expectativas tanto de moradores metropolitanos quanto interioranos ao conciliar acesso à serviços e bens com a segurança e temporalidades mais lentas típicas do interior (PACÍFICO FILHO *et al.*, 2020, p. 1482).

Nesse sentido, para Ramires e Sodré (2017),

Araguaína é uma cidade média que assume um protagonismo socioeconômico, atraindo os principais investimentos e comandando a rede urbana, de um lado, polarizando um conjunto amplo de centros locais e pequenas cidades, pela oferta de bens e serviços especializados e diversificados, de outro, estabelecendo amplas interações espaciais com o espaço nacional e internacional (RAMIRES; SODRÉ, 2017, p. 169).

Nesse viés, a cidade de Araguaína é capaz de atender às expectativas dos moradores, tanto por serviços característicos de centros metropolitanos quanto por um cotidiano perpassado por hábitos de cidades interioranas. Portanto, assume protagonismo na região norte do Estado, sendo uma cidade com forte influência na economia, serviços e ativos, possuindo uma centralidade regional.

Ressalta-se que os índices e indicadores demonstram o desenvolvimento da cidade através do seu Produto Interno Bruto (PIB) anual. Vejamos as seguintes informações extraídas do *site* do IBGE:

Tabela 2 - Dados de Araguaína 2015/2020

Ano	PIB
2015	R\$ 3071141,64 (Unidade: R\$ x1000)
2016	R\$ 3374134,55 (Unidade: R\$ x1000)
2017	R\$ 3697573,71 (Unidade: R\$ x1000)
2018	R\$ 3865198,94 (Unidade: R\$ x1000)
2019	R\$ 4193945,015 (Unidade: R\$ x1000)
2020	R\$ 4190935,906 (Unidade: R\$ x1000)

Fonte: Elaborada pela autora (2024), com base nos dados do IBGE (2015/2020).

Desse modo, a partir dos números apresentados na Tabela 2, vislumbra-se que a cidade de Araguaína vem se desenvolvendo economicamente ao longo dos anos, vez que a cada ano ela cresce de forma considerável, em seus bens e serviços produzidos.

Contudo, segundo Pacífico Filho *et al.* (2020), a cidade de Araguaína apresenta problemas estruturais e sociais que diminuem a qualidade de vida de sua população, sendo estes relacionados ao saneamento básico, homicídios, e à população no cadastro único, o que não resulta em bem-estar-social para a população.

Os dados apresentados sobre a população inscrita no CadÚnico, beneficiários do Bolsa Família, número de homicídios e acesso à água tratada, à coleta e ao tratamento de esgoto demonstram uma região ainda bastante fragilizada em relação a determinados marcadores sociais e que em decorrência disso ainda privilegia o

acúmulo de capital em detrimento da qualidade de vida. A contraposição dos dados econômicos aos sociais, em termos de crescimento de exportação, PIB e renda *per capita* evidenciam o quanto a visão de desenvolvimento é voltada somente para o acúmulo de capital, revertendo muito pouco para a estruturação social em termos de acesso às liberdades instrumentais e consequentemente as substantivas (PACÍFICO FILHO *et al.*, 2020, p. 1498).

Embora Araguaína possua problemas sociais e estruturais que diminuem a qualidade de vida de sua população, afetando as liberdades instrumentais e substantivas, defendidas por Amartya Sen (2010), ela continua sendo uma cidade protagonista na região norte do Estado, com crescimento demográfico e econômico forte (PACÍFICO FILHO *et al.*, 2020).

Na direção dessas ideias, entendemos que a cidade de Araguaína pode ser considerada como uma cidade competitiva. Para Lever e Turok (1999), cidade competitiva pode ser entendida por aquela que produz bens e serviços, suprindo o mercado regional, nacional e internacional, bem como aquela capaz de obter um aumento real dos seus rendimentos, melhorando a qualidade de vida dos cidadãos e promovendo o desenvolvimento de forma sustentável.

Nesse viés, Araguaína possui um forte crescimento demográfico e econômico, a partir da geração de prestação de serviços, centralização de empresas e exploração da cadeia produtiva. Além disso, a cidade obtém um considerável rendimento nas suas receitas, sendo capaz de gerar qualidade de vida e promover a sustentabilidade a uma parte da população.

De acordo IBGE, a população de Araguaína estimada para o ano de 2022 era de 171.301 pessoas. Observa-se um crescimento demográfico forte e incomum, com taxas superiores às do estado do Tocantins e do Brasil, em termos de comparação. Vejamos a tabela a seguir, que demonstra um comparativo do crescimento demográfico entre a cidade de Araguaína, o Estado do Tocantins e o Brasil:

Tabela 3 - Variação populacional em perspectiva comparativa

Recorte espacial	Ano		Variação populacional
	2010	2022	
Brasil	190.755.799	203.062.512	+ 6,45%
Tocantins	1.383.445	1.511.459	+ 9,25%
Araguaína	150.484	171.301	+ 13,83%

Fonte: Elaborada pela autora (2023), com base nos dados do IBGE.

A partir da análise dos dados sobreditos, vislumbra-se que a cidade de Araguaína, em comparação com o estado do Tocantins e o Brasil, obteve o maior índice de crescimento demográfico, o que demonstra o seu protagonismo e sua competitividade. Certamente isso se justifica também, porque Araguaína é considerada a cidade que mais gera empregos no

Tocantins. Vejamos a notícia vinculada no *site* da Prefeitura de Araguaína, na data de 21 de março de 2023:

Araguaína foi a cidade que mais gerou empregos no Tocantins em janeiro

Em janeiro deste ano, Araguaína liderou o ranking de geração de empregos no Tocantins, com o saldo positivo de 132 vagas criadas. Os números ajudaram o Estado a também ser o primeiro que mais gerou postos de trabalho na Região Norte do Brasil: 1.053 empregos criados no saldo geral. No ranking nacional, o Tocantins ficou na 11ª posição.

Dentre todos os segmentos do mercado, o setor de serviços foi o que mais empregou em Araguaína, com 118 vagas criadas. Os dados são do Caged (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), registro administrativo da Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia que mede a quantidade de admissões e demissões de funcionários formais.

O secretário do Meio Ambiente e do Desenvolvimento Econômico de Araguaína, Joaquim Quinta Neto, atribui os bons resultados à confiança da iniciativa privada junto aos investimentos públicos.

“São diversas ações da Prefeitura que contribuem para que Araguaína se torne um ambiente favorável aos negócios. Houve redução de taxas, revisões e incentivos fiscais, além das obras de infraestrutura, que tornam a cidade receptiva aos investimentos. Estamos no caminho certo e trabalhando para ampliar cada vez mais esse cenário”, afirma o secretário.

Joaquim lembra que outro fator positivo a favor de Araguaína na atração de grandes empresas e geração de empregos é o MATOPIBA, considerada a última grande fronteira agrícola do país e que abrange todo o Tocantins e partes do Maranhão, Piauí e Bahia³.

Além da geração de empregos, Araguaína também se destaca na economia:

A dinâmica empresarial e de geração de empregos se alinha a redes de comércio exterior pautada pela produção de *commodities*. Nesse aspecto, Araguaína se insere na cadeia de produção de proteína animal, carne bovina, ao integrar o grupo de maiores produtores bovinos do estado do Tocantins. Destaca-se a presença de três plantas frigoríficas no município, o que lhe confere caráter de atipicidade, pois, de acordo com a Associação das Indústrias Exportadoras de Carnes (ABIEC), as suas associadas respondem pela produção de 92% da carne exportada para mercados globais e registra-se a presença de estabelecimentos congêneres em apenas 121 municípios brasileiros (PACÍFICO FILHO *et al.*, 2022, p. 1027).

O discurso de que Araguaína é uma cidade competitiva e atrativa também é fundamentado e explorado pelo poder público municipal da cidade. O *marketing* da cidade é feito de forma criativa, além de ser uma ferramenta de gestão, e circula nas redes sociais oficiais da Prefeitura. Vejamos a seguir os elementos (figuras) a seguir, para compreensão de Araguaína enquanto cidade competitiva:

3 Fonte: <https://araguaina.to.gov.br/araguaina-foi-a-cidade-que-mais-gerou-empregos-no-tocantins-em-janeiro>.

Figura 1 - Captura de imagem retirada da rede social da Prefeitura, no Facebook



Fonte: Rede social “Investe Araguaína”, no Facebook.

A imagem anterior destaca o mapa do estado do Tocantins, com ênfase na localização da cidade de Araguaína, fazendo uma conexão também com os Estados do Maranhão e Pará, além de pontuar a grande abrangência de consumidores na cidade.

Figura 2 - Captura de tela do topo do canal “Investe Araguaína”, no Youtube



Fonte: Canal “Investe Araguaína”, no Youtube.

A imagem anterior aborda com a perspectiva de que a cidade de Araguaína é o lugar de se investir (capital econômica do Tocantins, capital do Matopiba, capital do boi gordo). Entre as diversas cidades existentes no estado do Tocantins, nela o Tocantins acontece. Nesse sentido, muito embora Palmas seja a capital do Tocantins, Araguaína é considerada a capital econômica do estado, assumindo um protagonismo incontestável.

Do mesmo modo, temos como elementos na imagem anterior: uma rodovia; um caminhão trafegando na rodovia; um conjunto de gados; indústrias; energia solar; presença de prestação de serviços voltados à saúde; geração de empregos. Todos esses aspectos transmitem o sentido da urbanodiversidade, da circulação de capital e do desenvolvimento econômico.

Figura 3 - Captura de imagem retirada do “Investe Araguaína”, no Instagram



Fonte: Rede social “Investe Araguaína”, no Instagram.

No mesmo sentido, a imagem anterior contempla a ideia de que o desenvolvimento quanto à infraestrutura encontra-se presente na cidade de Araguaína, havendo o impulsionamento permanente de obras, numa tentativa de transmissão da ideia de que Araguaína não para.

Os discursos verbais e não verbais, baseados na perspectiva de Orlandi (2005), reproduzem sentidos. O poder público municipal transmite e enfatiza uma visão/imagem positiva acerca da cidade, acentuando seu protagonismo regional. Ressalta-se que não nos interessa destacar todos os aspectos dos recortes anteriores; buscaremos enfatizar os principais. De um lado, vejamos os discursos verbais:

Quadro 2 - Frases que reforçam o caráter competitivo da cidade de Araguaína

“Investe Araguaína. É aqui que o Tocantins acontece”.
 “Capital econômica do Tocantins”.
 “Invista na capital econômica do Tocantins”.
 “Prefeitura de Araguaína, cidade que não para”.
 “E tome obra, porque Araguaína não para”.
 “Capital do Matopiba”.
 “Capital do boi gordo”.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Por outro lado, vejamos os discursos não verbais (imagens simbólicas):

Quadro 3 - Imagens simbólicas que reforçam o caráter competitivo da cidade de Araguaína

Mapa do Estado do Tocantins, com destaque para a cidade de Araguaína, enfatizando a conexão entre os Estados do Maranhão e do Pará.
 Rodovias.
 Caminhão trafegando na rodovia.
 Conjunto de gados.
 Indústrias.
 Energia solar.
 Presença de prestação de serviços voltada à saúde e geração de empregos.

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Ora, quando o poder público se utiliza do *marketing* e propaga a ideia de que a cidade de Araguaína é o local para se investir; que na cidade há geração de empregos; que na cidade o Tocantins realmente acontece; que a cidade é a capital econômica do Estado; que na cidade há pleno desenvolvimento – esta, conseqüentemente, atrai população, investidores, trabalhadores, empresas, oportunidades e recursos econômicos. Logo, ela é uma cidade competitiva.

Portanto, é incontroverso o desenvolvimento da cidade de Araguaína ao longo dos anos, sendo este motivado, em especial, pela migração e a pela construção da rodovia Belém-Brasília. Considerada uma cidade média que faz parte da Amazônia Legal, a cidade estabelece interação com a urbanodiversidade, possuidora de um protagonismo regional em âmbito econômico e demográfico, destacando-se como uma cidade atrativa e competitiva, embora esteja, como todas as cidades brasileiras e o próprio Brasil, em busca de políticas públicas eficazes de inclusão social.

2 O TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: PRECARIADO E PLATAFORMIZAÇÃO

a) Discussão sobre o termo “precariado”

O capitalismo e as tendências neoliberais (tecnologias e globalização) resultam nas recentes metamorfoses no mundo do trabalho, gerando a acumulação flexível da gestão e organização do trabalho, bem como no precariado. O conceito de precariado vem sendo bastante explorado por diversos autores, com diferentes perspectivas. Desta forma, mobilizamos alguns destes autores, considerando a relevância deste conceito para o mundo do trabalho. Para Antunes (2018), o precariado seria constituído por todos os trabalhadores, tanto os que trabalham e são assalariados como também os desempregados; ou seja, os produtivos e improdutivos.

Em outra frente, para Gomes e Oliveira (2020, p. 2), “o precariado, camada social cujo conceito é polissêmico e preconiza a ascensão social por meio da “qualificação” profissional”. Ainda segundo os autores, o precariado é composto por três elementos, quais sejam:

- Juventude – o precariado é uma camada social constituída pela juventude. Esta é a percepção imediata da categoria: trata-se de um fenômeno social de classe predominantemente juvenil. Em termos de faixa etária podemos estabelecer o seguinte: dos 18 aos 35 anos de idade podem ser considerados jovens-adultos. Não se trata de demarcações biológica, mas sim sócio-cultural [...].
- Escolaridade – o precariado é uma camada social constituída por jovens-adultos altamente escolarizados. Não se trata meramente de escolarização formal, mas sim de um tipo específico de escolarização que propicia a formação de expectativas de inserção social de inserção ocupacional de qualidade capaz de garantir a realização dos anseios e sonhos da civilização burguesa: carreira profissional, consumo e família.
- Inserção salarial – o precariado é a camada social inserida em atividades salariais precárias. [...] A frustração das expectativas se realiza com a inserção precária no mercado de trabalho. [...] trata-se uma inserção precária nas relações de trabalho e de vida: trabalha precário e vida precária no tocante à reprodução social (o precariado está imerso na precarização dos serviços públicos de educação e saúde, sendo manipulados intensamente pelo consumo, produção e política) (GOMES; OLIVEIRA, 2020, p. 2).

Segundo Alves (2013, p. 89), em sua análise sociológica “o precariado é a multidão da era do capitalismo pós-moderno que incomoda as classes dominantes (...)”. Nesse viés, ainda segundo o autor, o precariado refere-se a uma fração específica de trabalhadores, não refletindo em uma suposta nova classe trabalhadora, na qual é exigida uma super qualificação cada vez maior, sem, contudo, assegurar a inclusão do trabalhador no mercado de trabalho.

(...) jovens empregados do novo (e precário) mundo do trabalho no Brasil, jovens empregados ou operários altamente escolarizados, principalmente no setor de serviços e comércio, precarizados nas suas condições de vida e trabalho, frustrados em suas expectativas profissionais; ou ainda os jovens-adultos recém-graduados desempregados ou inseridos em relações de emprego precário; ou mesmo estudantes de nível superior (estudantes universitários são trabalhadores assalariados em formação e muitos deles estudam e trabalham em condições de precariedade salarial) (ALVES, 2013, p. 3).

Desse modo, há uma ampliação do Exército Industrial de Reserva (EIR), conceito este abordado por Marx (1996) em seu livro “O Capital”. Nessa perspectiva, segundo o autor, a classe trabalhadora encontra-se à disposição para ser empregada, embora não seja empregada pelo capital.

Ocorre que o capitalismo e sua perspectiva de produção referenciada no consumo acelerado e na valorização do capital, em sobreposição ao valor humano, impulsiona o surgimento do exército de reserva disponível, vez que, a depender do estado da economia, há absolvição ou retirada do número variável de trabalhadores, considerando as necessidades e

interesses do sistema produtivo. Nesse viés, segundo Marx (1996), o exército de reserva encontra-se sempre impulsionando os trabalhadores a buscarem a elevação do capital:

o sobretrabalho da parte ocupada da classe trabalhadora engrossa as fileiras de sua reserva, enquanto, inversamente, a maior pressão que a última exerce sobre a primeira obriga-a ao sobretrabalho e à submissão aos ditames do capital (MARX, 1996, p. 266-267).

Além disso, a globalização e as tecnologias⁴ têm papel importante na exclusão de trabalhadores do mercado de trabalho, tendo em vista que, com o seu crescimento de forma acelerada no mundo do capitalismo, há uma redução no fluxo da força do trabalho nos processos de produção.

Ao contrário do que ensina Alves (2013), para Standing (2015) o precariado apresenta-se como uma nova classe, a qual não possui direitos sociais e civis, classe esta pautada em insegurança econômica, ausência de amparo do Estado e enfraquecimento coletivo, bem como sem concepção de futuro. O precariado, segundo o autor, advém da transição das organizações de classes nacionais, a qual se amplia em várias partes do mundo. Ainda segundo Standing (2015), essa nova classe encontra-se abaixo dos assalariados (trabalhadores que ocupam um trabalho integral, permanente e estável). O autor ainda reforça que:

A menos que o precariado seja entendido, há um perigo de que seu aparecimento possa levar a sociedade para uma política de inferno. Isso não é uma profecia, mas sim uma possibilidade perturbadora. Ela só será evitada se o precariado puder se tornar uma classe-para-si, com uma agência efetiva, bem como uma força para forjar uma nova ‘política de paraíso’, uma agenda levemente utópica e uma estratégia a ser adotada pelos políticos e pelo que é, eufemisticamente, chamado de ‘sociedade

4 No momento da escrita desta dissertação, a imprensa nacional e internacional tem vinculado noticiário relatando demissões em massa de trabalhadores, as chamadas “*big techs*”. De acordo com os sites “Forbes” e “IstoÉ Dinheiro”, várias das maiores empresas de tecnologia do mundo demitiram mais de 150 mil trabalhadores nos últimos meses. A título de exemplo, a Microsoft desligou aproximadamente 10 mil funcionários; a Google desligou 12 mil funcionários; a Amazon demitiu 18 mil funcionários da rede; a Spotify Technology demitiu 6% de sua força de trabalho, ou seja, cerca de 600 funcionários; a Meta, detentora do Facebook, Instagram e WhatsApp, anunciou a demissão de 11 mil funcionários; o Twitter desligou 50% dos funcionários, além dos pedidos de demissão voluntária (sem números oficiais, a imprensa estima que o número esteja na casa de 3 mil pessoas). Segundo as companhias envolvidas, as razões para essas demissões em massa, que deixaram dezenas de milhares de pessoas desempregadas, seria a necessidade de reduzir custos, com a diminuição do crescimento econômico global. Nenhuma das empresas especificaram que a automação foi uma motivação para suas recentes ações; contudo, especialistas da empresa de análise de dados 365 Data Science, ao analisarem os números dessas demissões, descobriram que os motivos que provavelmente ensejam as demissões foram a tecnologia, que se expandiu muito e rápido demais, bem como as novas tecnologias de inteligência artificial. Desta forma, vislumbra-se que existe uma estratégia de negócios por trás da decisão das demissões e o investimento em uma companhia de inteligência artificial, o que resulta na exclusão de trabalhadores do mercado de trabalho. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/01/as-reais-razoes-das-demissoes-nas-big-techs/> Milhares de demissões em bigtechs apontam para crise gigante (istoedinheiro.com.br). Acesso em: 12 fev. 2023.

civil', incluindo aí a multiplicidade de organizações não governamentais que muitas vezes têm interesse em tornarem quase governamentais (STANDING, 2013, p. 11).

Desse modo, para Standing (2015), o precariado, também identificado como uma “nova classe perigosa”, seria uma classe em desenvolvimento, distinguindo-se da classe trabalhadora, a qual teve destaque no capitalismo. O trabalhador precarizado seria aquele que desenvolve um trabalho flexível, rendimentos instáveis, sem seguridade social, contrato indeterminado e instável, sem direitos civis e trabalhistas, o que resulta no trabalhador sentimentos de exclusão, inferioridade, frustração e incertezas.

Por outro lado, segundo Ruy Braga (2013), o precariado perpassa pelo capitalismo, a industrialização, a ditadura militar e a redemocratização. O precariado, ainda segundo Braga (2013), consiste em jovens à procura do primeiro emprego ou trabalhadores sem qualificações, fazendo parte da informalidade, os quais são demitidos e admitidos a qualquer momento, sendo sub-remunerados, em média, com remuneração de 1,5 salários-mínimos, e incluídos em relações trabalhistas que impedem sua organização coletiva. Nesse viés, segundo Braga (2013), o precariado faz parte do moderno proletariado precarizado, mostrando-se presentes a exploração e a exclusão. No mercado de trabalho, o trabalhador precarizado pode ser o urbano ou rural, sem qualificação e, conseqüentemente, o mais mal pago, resultando na concentração e aumento do proletariado.

A corroborar com o exposto, apresentamos, a seguir, um quadro sintetizado sobre o conceito de precariado, de acordo com as concepções de Alves (2013), Standing (2015), Braga (2013) e Antunes (2018):

Quadro 4 - Conceitos de precariado

AUTORES	CONCEITOS
Giovanni Alves (2013)	O precariado refere-se à uma fração específica de trabalhadores, não refletindo em uma suposta nova classe trabalhadora, a qual padece de exigências por uma super qualificação, cada vez maior, sem, contudo, garantir sua inclusão no mercado de trabalho.
Ruy Braga (2013)	São jovens à procura do primeiro emprego ou trabalhadores sem qualificações, fazendo parte da informalidade, os quais são demitidos e admitidos a qualquer momento, sendo sub-remunerados, em média, com remuneração de 1,5 salários-mínimos e incluídos em relações trabalhistas que impedem sua organização coletiva.
Guy Standing (2015)	O precariado apresenta-se como uma nova classe, a qual não possui direitos sociais e civis, classe esta pautada em insegurança econômica, ausência de amparo do Estado e enfraquecimento coletivo, bem como sem concepção de futuro. O precariado advém da transição das organizações de classe nacionais, a qual se amplia em várias partes do mundo.
Antunes (2018)	O precariado seria constituído por todos os trabalhadores, tanto os que trabalham e são assalariados como também os desempregados, ou seja, os produtivos e improdutivos, sendo toda a classe que vive do trabalho.

Fonte: Adaptado pela autora, com base em Giovanni Alves (2013); Ruy Braga (2013), Guy Standing (2015) e Ricardo Antunes (2018).

Do mesmo modo, objetivando corroborar com o conceito de precariado, Gomes e Oliveira (2020), embasados na perspectiva proposta por Alves (2013), apresentam camadas que integram as parcelas do proletariado, especificando de forma clara o precariado. Vejamos o quadro a seguir:

Quadro 5 - Distinção do precariado

Distinção do precariado: frações do proletariado			
Precariado	Proletariado estável	Proletariado precário	Proletariado adultos com mais de 40 anos
São jovens-adultos altamente escolarizados, desempregados ou possuindo vínculos trabalhos precários	Assalariados “estáveis”, em sua maioria organizados em sindicatos ou organizações profissionais, e que têm acesso a benefícios e direitos trabalhistas, com perspectiva de carreira profissional e consumo.	Possuem baixa escolarização e pouca qualificação profissional, o que caracterizou amplamente o proletariado industrial e de serviços no século XX.	Possuem alta qualificação profissional, encontram-se desempregados ou inseridos em vínculos de trabalhos precários.

Fonte: Adaptado pela autora, com base em Gomes e Oliveira (2020).

Desse modo, segundo Alves (2013), o precariado constitui-se por jovens que, embora tenham escolarização elevada, são desempregados ou possuem vínculos trabalhistas precários, não obtendo êxito na inserção no mercado de trabalho estável. Nesse viés, a camada do precariado traz uma transição entre o emprego estável para o instável, reproduzindo a desproteção social, a vulnerabilidade, a insegurança, a instabilidade, o subemprego e a perda de direitos. A inquietação do precariado encontra-se ligada com a ausência de produtividade em seus ganhos/remuneração, os quais não acompanham o desenvolvimento do capitalismo. Embora haja reajustes, ainda há a sobreposição da desigualdade social.

Em diversas partes do mundo, a exploração da força do trabalho mostra-se evidente, a exemplo na China e em países asiáticos, vez que, segundo Souza (2021),

Ainda que não seja possível reproduzir tal e qual o exemplo chinês, ele e os países asiáticos se tornam o referencial para as multitendências das atuais formas de configuração da exploração da força de trabalho, compondo um conjunto extenso de estratégias e técnicas complexas de “captura” da subjetividade dos trabalhadores, resultando, conforme Antunes (2009), numa nova morfologia do trabalho em escala global (SOUZA, 2021, p. 10).

E tal dinâmica não se restringe a esse contexto. Países como Itália, Portugal, Espanha e Grécia, a partir do ano de 2010, caminharam no sentido da precarização das relações de trabalho, ocorrendo alterações entre o trabalho e o capital.

Nesse sentido, segundo Leite (2019),

(...) a partir de 2010, iniciando-se pelos países que mais vivenciaram as consequências da crise e das imposições da Troika, mas, sobretudo, aqueles que, nos últimos anos, mais desregulamentaram e desestruturaram suas relações trabalhistas, abrindo a possibilidade de maior flexibilização e precarização na contratação, uso e remuneração da mão de obra, ou seja, países como: Portugal, Espanha, Grécia e Itália, portanto a pauta da precarização, da precariedade e, sobretudo, do precariado esteve e se fez ativamente presente em tais manifestações (LEITE, 2019, p. 109).

Da análise do conceito de precariado anteriormente apresentado por diversos autores, é incontroverso que este é um evento que traz consigo mudanças no processo do capital, resultado da desregulamentação e precarização do trabalho, reproduzindo alterações na gestão e organização do trabalho, bem como nas relações sociais. O trabalhador precarizado encontra-se no centro do modo de reprodução do capitalismo, fazendo parte de forma intrínseca do sistema de mercantilização da vida e do trabalho, processo este que leva à precarização das relações trabalhistas e da vida do trabalhador, que se intensificam no presente e no futuro.

b) O desemprego a nível nacional e estatual

O desemprego torna-se cada vez mais frequente em nosso país, o que resulta no elevado crescimento da precarização do trabalho. De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), o Brasil, nos anos de 2020, 2021 e 2022, obteve os seguintes índices de desocupação/desemprego:

Tabela 4 – Desocupação no Brasil no ano de 2020

Pessoas Desocupadas Brasil/2020

1º Trimestre	13.148 milhões de pessoas
2º Trimestre	13.228 milhões de pessoas
3º Trimestre	14.598 milhões de pessoas
4º Trimestre	14.412 milhões de pessoas

Fonte: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>.

Com base na análise dos dados apresentados na Tabela 4, vislumbra-se que os índices de desocupação no Brasil no ano de 2020 são elevados, sofrendo pouca alteração de um trimestre para o outro. O terceiro trimestre apresenta o maior número de desocupação, conforme evidencia a tabela a seguir:

Tabela 5 – Desocupação no Brasil no ano de 2021

Pessoas Desocupadas Brasil/2021	
1º Trimestre	15.257 milhões de pessoas
2º Trimestre	14.832 milhões de pessoas
3º Trimestre	13.453 milhões de pessoas
4º Trimestre	12.011 milhões de pessoas

Fonte: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>.

A partir da análise dos dados apresentados, vislumbra-se que os índices de desocupação no Brasil, no ano de 2021, sofreram alterações entre o primeiro trimestre e o quarto trimestre, havendo uma diferença de 3.246 mil pessoas desocupadas, em relação aos trimestres.

Tabela 6 - Desocupação no Brasil no ano de 2022

Pessoas Desocupadas Brasil/2022	
1º Trimestre	11.949 milhões de pessoas
2º Trimestre	10.080 milhões de pessoas
3º Trimestre	9.460 milhões de pessoas
4º Trimestre	8.572 milhões de pessoas

Fonte: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>.

Da análise dos dados anteriormente apresentados, vislumbra-se que os índices de desocupação no Brasil são elevados no ano de 2022, sofrendo pouca queda de um trimestre para o outro. No primeiro trimestre, foi estimado cerca de 11.949 milhões de pessoas desocupadas, havendo uma pequena queda para o segundo trimestre, o qual apresentou cerca de 10.080 milhões de pessoas desocupadas, perfazendo uma diferença de 1.869 milhões de pessoas entre o primeiro e o segundo trimestre. Já o terceiro trimestre apresenta cerca de 9.460 milhões de pessoas desocupadas, havendo uma diferença de 620 mil pessoas, em relação ao segundo trimestre. O quarto trimestre apresenta cerca de 8.572 milhões de pessoas desocupadas, havendo uma diferença de 888 mil pessoas, em relação ao terceiro trimestre.

Por outro lado, em relação ao estado do Tocantins, os dados sobre desocupação nos anos de 2020, 2021 e 2022 também se mostram relevantes. Vejamos os seguintes índices de desocupação, de acordo com a PNAD:

Tabela 7 - Desocupação no Estado do Tocantins no ano de 2020

Pessoas desocupadas no Tocantins/2020	
1º Trimestre	84 mil pessoas
2º Trimestre	88 mil pessoas
3º Trimestre	84 mil pessoas
4º Trimestre	81 mil pessoas

Fonte: <https://painel.ibge.gov.br/pnad/>.

Os dados demonstram que entre o primeiro trimestre e o quarto trimestre, houve uma diferença de 3 mil pessoas desocupadas, tendo o segundo trimestre o maior número de pessoas desempregadas.

Tabela 8 - Desocupação no Estado do Tocantins no ano de 2021

Pessoas desocupadas no Tocantins/2021	
1º trimestre	130 mil pessoas
2º trimestre	117 mil pessoas
3º trimestre	82 mil pessoas
4º trimestre	74 mil pessoas

Fonte: <https://painel.ibge.gov.br/pnad/>.

Com base nos dados anteriores, é evidente a considerável queda no número de desempregos entre o primeiro trimestre e o quarto trimestre, havendo uma diferença de 56 mil pessoas desempregadas entre os trimestres.

Tabela 9 - Desocupação no Estado do Tocantins no ano de 2022

Pessoas desocupadas no Tocantins/2022	
1º trimestre	71 mil pessoas
2º trimestre	43 mil pessoas
3º trimestre	45 mil pessoas
4º trimestre	41 mil pessoas

Fonte: <https://painel.ibge.gov.br/pnad/>.

Conforme dados apresentados na Tabela 9, no primeiro trimestre foi estimado cerca de 71 mil pessoas desocupadas, havendo uma pequena queda para o segundo trimestre, o qual apresentou cerca de 43 mil pessoas desocupadas, havendo uma diferença de 28 mil pessoas entre o primeiro e o segundo trimestre. Já o terceiro trimestre apresenta cerca de 45 mil pessoas desocupadas, havendo uma diferença de 2 mil pessoas, em relação ao segundo trimestre. O quarto trimestre apresenta cerca de 41 mil pessoas desocupadas, havendo uma diferença de 4 mil pessoas, em relação ao terceiro trimestre.

Com base na análise desses dados, tanto a nível nacional quanto estadual, vislumbra-se que nos anos de 2020 e 2021, o Brasil e o estado do Tocantins alcançaram números elevados de desemprego, em comparação com o ano de 2022. Isso porque, no ano de 2020 a economia encontrava-se em meio à pandemia da covid-19, a qual ensejou no aumento do desemprego formal por todo o país. No ano de 2021, a economia encontrava-se em um período de pós-pandemia, tentando se recuperar dos impactos provocados por esta no mercado de trabalho, o que implicou, de certa forma, em um recuo nas políticas de contratação. Ressalta-se que com o passar do tempo e a possibilidade da retomada de muitas atividades dentro da normalidade, a tendência, conseqüentemente, é de queda na desocupação.

É importante mencionar que a sociedade do pleno emprego, por um breve período, se desenvolveu de forma planejada e com êxito, nos países centrais, nos quais havia uma relação de bem-estar entre o trabalho e o capital, amparada pelo Estado, estabelecendo um mercado consumidor essencial à produção coletiva. Nesse viés, a fim de esclarecer melhor o diálogo sobre o pleno emprego, vejamos o conceito segundo alguns autores. Para Macedo e Silva (1999, p. 159), “no pleno emprego, todos os indivíduos que, nas condições vigentes, desejam trabalhar, já estão empregados”. Segundo Kon (2012), o pleno emprego seria a ausência de desperdício, seja no capital ou no trabalho. Para o autor, o pleno emprego se traduz em uma população economicamente atuante, produzindo atividades em seu nível máximo, sendo que todo indivíduo que busca inserção no mercado de trabalho encontra ocupação no mesmo. Ainda segundo o autor, o termo “pleno emprego” pode ser dialogado na área da economia neoclássica sob a ótica keynesiana e com base na Organização Internacional do Trabalho.

Para os neoclássicos, o conceito de pleno emprego, em economia, tem como base o estado de equilíbrio entre a oferta e a demanda dos fatores de produção, com capacidade máxima de produção da sociedade instalada. Nesta situação não existe desperdício, em qualquer de suas formas, nem do capital e nem do trabalho, e como a oferta de trabalho era igual à demanda de trabalho, no equilíbrio não existe o fenômeno do desemprego (Pigou, 1968). Keynes prossegue com a ideia de que para a obtenção do pleno emprego, nestas condições, o Estado deveria intervir

imprimindo moeda e aumentando a demanda efetiva através de déficits governamentais. Sua conclusão lógica era de que quanto maior fosse a produção da economia maior seria o volume de emprego demandado e, portanto, o volume de emprego oferecido num país dependia do volume de sua produção que é determinada pela demanda efetiva.

Para a Organização Internacional do Trabalho - OIT (1999) o pleno emprego é fundamental para a erradicação da pobreza e da fome. A população tem direito ao pleno emprego e cabe à sociedade estabelecer as leis e as normas que possibilitem a utilização integral da oferta de trabalho, desde que o pleno emprego é uma condição necessária para a restauração da dignidade dos trabalhadores e uma condição essencial para a estabilidade e o progresso da sociedade. No entanto, o pleno emprego deve vir acompanhado da noção de trabalho decente. O conceito de trabalho decente, introduzido em 1999 pela OIT, sintetiza as aspirações de todos os trabalhadores no que diz respeito à consecução de igualdade de acesso ao trabalho produtivo, em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade (KON, 2012, p. 8-9).

Desse modo, o pleno emprego, em linhas gerais, significa a baixa taxa de desemprego na economia. No Brasil e nos países da América Latina, o pleno emprego não logrou êxito no bem-estar entre o trabalho e o capital, considerando a vivência em uma sociedade oligárquica e com a privatização do Estado, muito embora tenha direcionado a uma organização desenvolvimentista.

c) O precariado, a informalidade e a plataformização

O capitalismo provoca alterações no mercado de trabalho, produzindo uma economia formal na qual há trabalhadores assalariados formais com contratos de trabalhos típicos capitalistas, bem como produz uma economia informal, na qual temos trabalhadores informais no mercado de trabalho, sem registro em carteira, exercendo contratos de trabalhos atípicos, como, por exemplo, os trabalhadores plataformizados.

Tokman (1987), comentando a evolução da interpretação do conceito de setor informal na literatura sobre o tema, permite depreender os efeitos que o ciclo econômico tem sobre as formas de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho. Em momentos de retração da atividade econômica, com consequente redução do nível de atividade do setor moderno (formal), o setor informal torna-se uma opção ocupacional a ser buscada pelos trabalhadores desempregados pelo processo produtivo dos setores modernos. Por outro lado, quando o ciclo econômico torna-se ascendente, existe a possibilidade de que, além da recuperação do nível de emprego no setor formal, também sejam criadas novas atividades no setor informal, justamente porque estas atividades são subordinadas à dinâmica do setor formal. Em ambas as situações do ciclo econômico, habitualmente ocorrem migrações de trabalhadores entre diferentes situações de inserção no mercado de trabalho (MATTOS; LIMA, 2015, p. 302).

Assim, os trabalhadores informais referem-se àqueles que se encontram excluídos dos benefícios trabalhistas, sociais, previdenciários, exercendo atividades exploradas pelo capital,

com exigência de baixa qualificação da mão de obra, refletindo em um desemprego disfarçado.

A informalidade traduz em uma ocupação precária, reproduzindo um trabalhador precarizado inserido no mercado de trabalho, tanto em grandes metrópoles quanto em cidades pequenas e/ou médias. Esse modo atípico de trabalho desregulamenta a jornada de trabalho, a estabilidade no trabalho e rendimentos, direitos sociais, previdenciários e trabalhistas dos trabalhadores.

A plataformização, para Poell, Nieborg e Van Dijck (2020), significa uma potencial modificação nos panoramas sociais e culturais, gerando uma conexão de mecanismos de plataformas em vários campos da vida. Nieborg e Poell (2018) conceituam esse fenômeno como uma ampliação governamental, econômica e infraestrutural de plataformas digitais nos ecossistemas da *web* e de aplicativos.

Para Antunes (2018), a plataformização é consequência da desregulamentação das relações de trabalho, sendo que os novos modelos de estruturação do trabalho geram uma precarização laboral por meio da flexibilização do mercado de trabalho, gerando ausência de proteção social, insegurança, instabilidade, subemprego e perda de direitos.

Nessa perspectiva, a plataformização do trabalho apresenta-se no mundo como um novo modo de trabalho no segmento informal; entretanto, este fomenta um trabalho precário aos trabalhadores, vez que retira o emprego estável/permanente, produz um trabalho flexível, e há uma ampliação da força laboral, sem qualquer garantia ou direitos trabalhistas. No que tange ao Estado, vislumbra-se que este não consegue regular e organizar as relações de trabalho a fim de propiciar um bem-estar social aos trabalhadores.

Estado para organizar as relações de trabalho e impedir que explorações predatórias (impliquem) em elevação do sofrimento e disseminação de insatisfações e conflitos desagregadores do todo social. (Apenas esse Estado interventor/regulador, acreditado por muitos como voltado para o social, poderia) limitar as ações do poder econômico dentro de um contexto de projeto social bem concebido [voltado, sobretudo, à redistribuição da riqueza socialmente produzida], amplamente difundido, para que possa, inclusive, ser assimilado e seguido [sem eliminar a necessidade da plena fiscalização (SOUTO MAIOR, 2020, p. 5)].

Desta forma, o trabalho precariado é um elemento que vem sendo percebido no desenvolvimento do capitalismo, resultado da acumulação do capital, da desregulamentação e flexibilização do contrato de trabalho, sendo fomentado pelas novas formas de contrato de trabalho, inclusive pela plataformização do trabalho, havendo o declínio de empregos estáveis e permanentes, produzindo aspectos negativos aos trabalhadores, sendo retiradas as conquistas histórico-sociais anteriormente alcançadas pela classe trabalhadora.

Respeitando as especificidades dos demais autores apontados no decorrer deste capítulo, entendemos que os trabalhadores plataformizados estão inseridos no precariado sob a perspectiva de Ruy Braga (2013), vez que são trabalhadores que possuem qualificações limitadas, podendo ser contratados e demitidos a qualquer momento, havendo a possibilidade de exploração e exclusão; e, sobretudo, eles vivem na informalidade.

Segundo Braga (2013), o precariado advém do neoliberalismo, do capitalismo, da industrialização, entre outros fatores. Esses antecedentes coincidem também com o surgimento da plataformização, que se propagou em virtude das transformações no mundo do trabalho, dos elementos histórico-sociais, do desenvolvimento das forças produtivas, do neoliberalismo e do capitalismo.

Conforme já mencionado, o precariado, segundo Braga (2013), consiste em jovens à procura do primeiro emprego ou trabalhadores sem qualificações, fazendo parte da informalidade, os quais são demitidos e admitidos a qualquer momento, sendo subremunerados, em média, com remuneração de 1,5 salários-mínimos, e incluídos em relações trabalhistas que impedem sua organização coletiva.

Desta forma, resta evidente que os trabalhadores plataformizados encontram-se inseridos na classe do precariado, trabalhando de forma degradante, vez que há locomoção de riscos para estes, ausência de identidade profissional, redução do valor do trabalho, ampliação do tempo de trabalho e custos, estando estes desprovidos de direitos e garantias trabalhistas.

A exploração da força do trabalho vem mudando de forma objetiva o trabalho, além de subjetivar o trabalhador, que constitui-se como um novo trabalhador hábil, para um novo modo de trabalho e produção (LEITE, 2019).

O mundo do trabalho encontra-se passando por profundas mudanças, restando evidente que o trabalho precariado vem ganhando espaço na inserção do mercado de trabalho, a exemplo a plataformização do trabalho, considerada por muitos estudiosos como um trabalho precário, degradante, com ausência de identidade profissional, estando estes desprovidos de direitos e garantias trabalhistas.

2.1 As transformações no mundo do trabalho: centralidade, filiação e precarização

Segundo Bezerra (2011), o homem pode ser considerado o ser mais complexo e desenvolvido entre os animais, tendo como ponto de diferenciação os aspectos da vida humana, quais sejam: trabalho, cultura, política, entre outros. Esses aspectos encontram-se ligados com o homem, enquanto sujeito, nos seus processos de produção e reprodução. Nesse

sentido, para Marx e Engels (2007), os homens, ao longo da vida, se distinguem dos animais em virtude da produção de seus meios de vida, desenvolvendo, assim, sua própria vida material, sendo que, entre esses meios de vida, pode ser considerado o trabalho.

Pode-se distinguir os homens dos animais pela consciência, pela religião ou pelo que se queira. Mas eles mesmos começam a se distinguir dos animais tão logo começam a produzir seus meios de vida, passo que é condicionado por sua organização corporal. Ao produzir seus meios de vida, os homens produzem, indiretamente, sua própria vida material (MARX; ENGELS, 2007, p. 87).

Para Netto e Braz (2012, p. 41), o trabalho pode ser considerado uma “categoria que, além de indispensável para a compreensão da atividade econômica, faz referência ao próprio modo de ser dos homens e da sociedade”. Analisando obras direcionadas ao estudo do trabalho, vislumbramos que há inúmeros autores que lecionam acerca das definições do que é o trabalho, conforme apresentado no quadro a seguir:

Quadro 6 - Definições Autorais

Autores	Definição
Netto e Braz (2012, p. 49)	“(…) foi através do trabalho que a humanidade se constituiu como tal. Ou se quiser: o trabalho é fundante do ser social, precisamente porque é de ser social que falamos quando falamos de humanidade (sociedade) (...). (….) trata-se do processo no qual, mediante o trabalho, os homens produziram-se a si mesmos (isto é, se autoproduziram como resultados de sua própria atividade) tornando-se – para além dos seres naturais – seres sociais”.
Ana e Lemos (2018, p. 68)	“O trabalho é concebido como fator ontologicamente essencial tanto para a organização da sociedade e para a existência humana, como pela sua característica de centralidade em explicar o mundo contemporâneo em seu plano teórico – da vida humana – e empírico – da práxis. O trabalho como princípio educativo é apresentado no contexto educacional como um dos caminhos para o enfrentamento da implantação, pela sociedade capitalista, do trabalho como mecanismo de dominação e de subalternidade sobre os sujeitos sociais”.
Silva e Braga (2014, p. 48)	“(…) a matriz fundante do ser social, uma vez que ele se constitui em mediação entre o ser natural e o ser social. Além disso, é através do trabalho que são produzidos os bens materiais necessários à existência humana, sendo, portanto, a base a partir da qual se estrutura qualquer forma de sociabilidade”.
Antunes (2006, p. 125)	“O trabalho mostra-se como momento fundante de realização do ser social, condição para sua existência; é o ponto de partida para a humanização do ser social e o ‘motor decisivo do processo de humanização do homem’”.
Castel (2015, p. 578)	“O trabalho continua sendo uma referência não só economicamente, mas também psicologicamente, culturalmente e simbolicamente dominante, como provam as reações dos que não o têm”.

Fonte: Elaborado pela autora (2023), com base em Netto e Braz (2012), Ana e Lemos (2018), Silva e Braga (2014), Antunes (2006) e Castel (2015).

Destaca-se que o trabalho traz consigo sua historicidade, vez que, conforme assevera Marx (1996),

Não é o que se faz, mas como, com que meios de trabalho se faz, é o que distingue as épocas econômicas. Os meios de trabalho não são só medidores do grau de desenvolvimento da força de trabalho humana, mas também indicadores das condições sociais nas quais se trabalha. Entre os meios de trabalho mesmos, os meios mecânicos de trabalho, cujo conjunto pode-se chamar de sistema ósseo e muscular da produção, oferecem marcas características muito mais decisivas de uma época social de produção do que aqueles meios de trabalho que apenas servem de recipientes do objeto de trabalho e cujo conjunto pode-se designar, generalizando, de sistema vascular da produção (MARX, 1996, p. 299).

Desta forma, em virtude das forças e relações produtivas desenvolvidas ao longos dos anos, o trabalho é transformado de maneira profunda, sendo assim reproduzida a sua construção histórica. O trabalho apresenta-se como uma essência humana, não se remetendo apenas ao âmbito econômico no desenvolvimento de tarefas, mas também a uma ocupação central nas relações sociais; logo, o trabalho possui sua centralidade na sociedade. “Conquanto que, o trabalho como constituição da categoria intermediária possibilita o salto das formas pré-humanas para o ser social, sendo, portanto, o centro do processo de humanização do homem” (RAFAGNIN; RAFAGNIN, 2016, p. 110).

Entretanto, a partir de 1970, com a crise do trabalho, houve uma divisão de pensamentos. De um lado, alguns autores afirmavam que o trabalho deixou de ser uma categoria central na sociedade; por outro lado, outros autores alegavam a manutenção da centralidade.

As transformações no mundo do trabalho (neoliberalismo, mundialização e globalização) modificaram profundamente as relações de trabalho, impulsionando o surgimento da crise da sociedade do trabalho ou crise do trabalho.

O debate a respeito da centralidade do trabalho ganhou novos contornos a partir da década de 1970, quando o mundo experimentou a chamada “crise do trabalho”, originada com a crise econômica pelo crescimento do desemprego e, junto com eles, a erosão das formas tradicionais de trabalho em favor da multiplicação de seus desenhos atípicos e precarizados (SANTOS; MELO, 2011, p. 27).

Antunes (1996; 1999; 2002) pontuou de forma assertiva a respeito da crise da sociedade do trabalho. Nota-se que a crise da sociedade do trabalho é apresentada de forma cronológica, demonstrando as profundas repercussões deste evento no mundo do trabalho. Vejamos:

Quadro 7 - A Crise do Trabalho

A CRISE DO TRABALHO- RICARDO ANTUNES	
Antunes (1996, p. 282)	“A década de 80 presenciou, nos países de capitalismo avançado, profundas transformações no mundo do trabalho, nas suas formas de inserção na estrutura produtiva, nas formas de representação sindical e política. Foram tão intensas as

	modificações que se pode mesmo afirmar que a classe-que-vive-do-trabalho presenciou a mais aguda crise deste século, que atingiu não só a sua materialidade, mas teve profundas repercussões na sua subjetividade e, no íntimo inter-relacionamento destes níveis, afetou a sua forma de ser. Década de grande salto tecnológico, a automação e as mutações organizacionais invadiram o universo fabril, inserindo-se e desenvolvendo-se nas relações de trabalho e de produção do capital”.
Antunes (1999)	A crise do trabalho, gerou várias transformações no mundo do trabalho, afetando consideravelmente a classe trabalhadora, proliferando o desemprego estrutural, a precarização laboral, a apropriação humana pelo capital, entre outros fatores.
Antunes (2002, p. 23)	“A crise do padrão de acumulação taylorista/fordista, que aflorou em fins dos anos 60 e início dos 70 – em verdade, expressão de uma crise estrutural do capital que se estende até os dias atuais –, fez com que, entre tantas outras consequências, o capital implantasse um vastíssimo processo de reestruturação, visando à recuperação do seu ciclo produtivo e, ao mesmo tempo, à reposição de seu projeto de dominação societal, abalados pela confrontação e conflitualidade do trabalho que questionaram alguns dos pilares da sociabilidade do capital e de seus mecanismos de controle social”.

Fonte: Elaborada pela autora (2023), com base em Antunes (1996; 1999; 2002).

Desta forma, com a atuação desse fenômeno (a crise do trabalho), a classe trabalhadora foi afetada, ocorrendo a retirada do trabalho produtivo tradicional e, conseqüentemente, a ampliação de novas formas de labor. Diante desse cenário, diversos autores afirmavam que o trabalho não era mais central na sociedade, a exemplo André Gorz, Jürgen Habermas e Clauss Offe, conforme será demonstrado a seguir, em uma breve revisão literária.

De acordo com Santos e Melo (2011),

Essas mudanças levaram autores como Gorz (apud Organista, 2006), Habermas (apud Organista, 2006; Antunes, 2007) e Offe (1989) a questionarem a capacidade da categoria trabalho em continuar a influenciar a organização social e, principalmente, a conferir elementos para a constituição das identidades dos indivíduos e da capacidade de integração social, levando Gorz, por exemplo, a sentenciar o “fim do trabalho” (SANTOS; MELO, 2011, p. 27).

Inicialmente, para André Gorz (1982), escritor francês, em seu livro “Adeus ao Proletariado”, a classe trabalhadora estaria sob o risco de desaparecer, transformando-se em uma nova classe na sociedade, desvinculada ao mercado de trabalho formal. Desta forma, o autor afirmava o fim da utopia do trabalho.

Nesse sentido, segundo Gorz (1982):

Essa não-classe engloba, na realidade, o conjunto dos indivíduos que se encontram expulsos da produção pelo processo de abolição do trabalho, ou subempregos em suas capacidades pela industrialização (ou seja, pela automatização e pela informatização) do trabalho intelectual. Engloba o conjunto desses extra-numerários da produção social que são os desempregados reais e virtuais, permanentes e temporários, totais e parciais. É o produto da decomposição da antiga sociedade fundada no trabalho: na dignidade, na valorização, na utilidade social, no desejo do trabalho (GORZ, 1982, p.87-88).

Desse modo, na visão de Gorz (1982), a ampliação das tecnologias afetou diretamente o trabalho, centro das relações sociais, gerando, assim, a descentralização da categoria do trabalho, surgindo uma nova sociedade trabalhadora.

Outro fator importante sustentado por Gorz (1969) é que a crítica em face do capitalismo deve ser, além da crítica da exploração,

a recusa do capitalismo não como sistema de exploração, mas também como sociedade autoritária com relações sociais profundamente anti-democráticas, como civilização de prioridades invertidas, como sistema de desperdício e de destruição (GORZ, 1969, p. 54).

Na perspectiva de Habermas (1987), este assevera que o trabalho deixa de ser central no campo social, vez que o capitalismo não tinha mais como objetivo acelerar a força laboral. Para o autor, antes da crise instalada no ano de 1970 nos países centrais, o trabalho oferecia uma superação dos limites apresentados pelo capitalismo liberal, “uma determinada utopia que, no passado, cristalizou-se em torno do potencial de uma sociedade do trabalho” (HABERMAS, 1987, p. 105).

Já no que tange a Clauss Offe, o autor assevera que os “processos de racionalização técnica e organizacional (...) que resultam na eliminação do ‘fator humano’ e de suas faculdades morais da produção industrial” (OFFE, 1989, p. 184), “junto com a degradação do trabalho e a extinção das especializações profissionais frequentemente observadas, a dimensão subjetiva do trabalho (...) também é enfraquecida” (OFFE, 1989, p. 184).

Nesse sentido, segundo Cardoso (2008),

Não obstante esta perda, Offe aponta, também, para a ampliação do tempo livre na sociedade como uma tendência geral em vias de se afirmar. Ao considerar o grau de desenvolvimento tecnológico, Offe acaba por concluir haver uma diminuição da proporção do tempo do trabalho dedicado na sociedade. Diante de tal constatação, Offe descentraliza a importância do trabalho no pensamento social e, vaticina que, para além dessa categoria, outras questões, anteriormente consideradas como secundárias na sociologia, tais como as questões étnicas, de gênero, ecológicas, dentre outras, despontam como questões sociológicas relevantes. Em suma, o que Offe constata, e quer tornar como um pensamento central é o fato de que as evidências das dimensões de fragmentação e de diferenciação do trabalho e a produção de uma cultura do não-trabalho, oriunda do aumento da população dos excluídos do emprego industrial formal, levam-no a concluir que a consciência social não pode mais ser reconstruída como consciência de classe e, assim, a Sociologia deve buscar outras categorias para construir seu objeto, explorando categorias que estejam além da esfera do trabalho (CARDOSO, 2008, p. 25).

Desta forma, para os autores mencionados (Gorz, Habermas e Offe), o trabalho perdeu sua centralidade na esfera social, tendo como principal fator o surgimento da tecnologia, que, com o seu advento, propunha a retirada do homem do labor.

Por outro lado, vejamos a seguir alguns autores da literatura brasileira que afirmam a permanência da centralidade do trabalho na sociedade, a exemplo Breno Santos e Marina Melo (2011), Ricardo Antunes (2006), José Henrique Organista (2006) e Jardel Silva e Jailson Braga (2014).

Para Santos e Melo (2011), a construção do processo de reestruturação do capital não significa diretamente o fim do trabalho. Na verdade, a cadeira produtiva capitalista encontrava-se em uma reestruturação, a fim de sua expansão e ampliação.

Apesar do pendor para os argumentos do “fim do trabalho”, autores como Castel (1998), Sorj, (2000), Antunes (2004) e Organista (2006), passaram a defender que, de facto, as mudanças no regime de acumulação capitalista acarretavam em mudanças nas formas de trabalho e em sua influência na organização social. Entretanto, argumentam também que o trabalho continua e continuará a ser um elemento central na organização social, tendo lugar ao lado de novas temáticas como as de identidade e gênero, por exemplo (Sorj, 2000). O processo de reestruturação capitalista para esses autores significava não o fim do capitalismo e a ascensão de um novo modelo econômico. Em realidade, era o próprio capitalismo que estava a ser reestruturado, a fim de continuar sua expansão e, deste modo, manter sua hegemonia (SANTOS; MELO, 2011, p. 28).

Ainda segundo Santos e Melo (2011),

O processo de reestruturação capitalista que motivou o desenvolvimento de um novo regime de acumulação, acarretou no surgimento de formas inteiramente novas de trabalho, quase sempre consideradas precarizadas e/ou flexibilizadas, tais como subcontratação/terceirização e informalidade, todas estas contrapostas aos formatos tradicionais (fordista). O surgimento desses novos formatos fez com que surgissem questionamentos a respeito da capacidade do trabalho em permanecer como elemento estruturador da organização social, uma vez que os argumentos do fim do trabalho apontavam para a perda da qualidade subjetiva de integração social e do fim da influência do trabalho na constituição identitária dos indivíduos (SANTOS; MELO, 2011, p. 28).

Nesse mesmo sentido, na linha da permanência da centralidade do trabalho, Ricardo Antunes (2006) vai na contramão dos autores que afirmavam o fim do trabalho. Segundo o autor, o trabalho continua sendo relevante na sociedade, embora haja vários avanços tecnológicos frente à força de trabalho, ou seja, as metamorfoses dentro da esfera do trabalho não geram a extinção do trabalho, pois o trabalho vivo ainda é imprescindível. “(...) Enquanto perdurar o modo de produção capitalista, não pode se concretizar a eliminação do trabalho, como fonte criadora de valor, mas, isto sim, uma mudança no interior do processo de trabalho” (ANTUNES, 2006, p. 58).

Antunes (1996) acrescenta que:

As evidências empíricas, presentes em várias pesquisas, não nos permitiram concordar com a tese da supressão ou eliminação da classe trabalhadora sob o capitalismo avançado, especialmente quando se constata o alargamento das múltiplas formas precarizadas de trabalho. Isso sem mencionar o fato de que parte substancial da classe-que-vive-do-trabalho encontra-se fortemente radicada nos países intermediários e industrializados como Brasil, México, Índia, Rússia, China, Coreia, entre tantos outros, onde esta classe desempenha atividades centrais no processo produtivo (ANTUNES, 1996, p. 281).

O que ocorre é apenas uma transferência da força do trabalho para as máquinas através das tecnologias, ou seja, a locomoção do trabalho vivo para o morto; entretanto, isso não elimina a centralidade do trabalho. “Como a máquina não pode suprimir o trabalho humano, ela necessita de uma maior interação entre a subjetividade que trabalha e a nova máquina inteligente. Fato que aumenta o estranhamento e a alienação, ampliando as formas modernas de reificação” (ANTUNES, 2005, p. 37).

Antunes (2006) assevera que:

Ao contrário daqueles autores que defendem a perda da centralidade da categoria trabalho na sociedade contemporânea, as tendências em curso, quer em direção a uma maior intelectualização do trabalho fabril ou ao incremento do trabalho qualificado, quer em direção à desqualificação ou a sua subproletarização, não permitem concluir pela perda desta centralidade no universo de uma sociedade produtora de mercadorias (ANTUNES, 2006, p. 83).

Além disso, Antunes (2006), propôs cinco teses sobre a manutenção da centralidade do trabalho. Vejamos:

Quadro 8 - Teses

Primeira tese	“(…) as tendências em curso, quer em direção a uma maior intelectualização do trabalho fabril ou ao incremento do trabalho qualificado, quer em direção à desqualificação ou à sua subproletarização, não permitem concluir pela perda desta centralidade no universo de uma sociedade produtora de mercadorias” (ANTUNES, 2006, p. 83).
Segunda tese	“Enquanto criador de valores de uso, coisas úteis, forma de intercâmbio entre o ser social e a natureza, não parece plausível conceber-se, no universo da sociabilidade humana, a extinção do trabalho social” (ANTUNES, 2006, p. 90).
Terceira tese	“Embora heterogeneizado, complexificado e fragmentado, as possibilidades de uma efetiva emancipação humana ainda podem encontrar concretude e viabilidade social a partir das revoltas e rebeliões que se originam centralmente no mundo do trabalho; um processo de emancipação simultaneamente do trabalho e pelo trabalho. Esta não exclui nem suprime outras formas de rebeldia e contestação. Mas, vivendo numa sociedade que produz mercadorias, valores de troca, as revoltas do trabalho têm estatuto de centralidade” (ANTUNES, 2006, p. 94).
Quarta tese	“Essa heterogeneização, complexificação e fragmentação da classe-que-vive-do-trabalho não caminha no sentido da sua extinção; ao contrário de um adeus ao trabalho ou à classe trabalhadora, a discussão que nos parece pertinente é aquela que reconhece, de um lado, a possibilidade da emancipação do e pelo trabalho, como um ponto de partida decisivo para a busca da omnilateralidade humana” (ANTUNES, 2006, p. 96).
Quinta tese	“(…) as mudanças em curso no processo de trabalho, apesar de algumas alterações

	epidérmicas, não eliminaram os condicionantes básicos desse fenômeno social, o que faz com que as ações desencadeadas no mundo do trabalho, contra as diversas manifestações do estranhamento, tenham ainda enorme relevância no universo da sociabilidade contemporânea” (ANTUNES, 2006, p. 101).
--	--

Fonte: Elaborada pela autora (2023), com base em Antunes (2006).

Do mesmo modo, Organista (2006) afirma a ocorrência de uma transformação no mundo do trabalho, mutações estas não restritas propriamente ao trabalho em si, mas também na sociedade, resultando em uma reestruturação produtiva do capitalismo. O trabalho continua sendo central na esfera social, embora possa se apresentar de múltiplas formas.

Apesar das críticas quanto à perda da centralidade do trabalho apontando para um novo paradigma da sociedade do lazer e do tempo-livre, verificar-se-á que essas transformações não estão levando a uma produção simbólica que referende, no mundo cotidiano, a idéia de que estaríamos num mundo mais leve das amarras do trabalho. Ao contrário, as transformações no mundo do trabalho não se restringem a ele, mas abrangem todas as relações sociais, emitindo um alerta de que o trabalho cada vez mais desvinculado do emprego e da forma direta de assalariamento, desperta na sua falta uma era de incertezas, desesperanças e angústias, para aqueles que sofrem diretamente com o desemprego, bem como para aqueles que os cercam (ORGANISTA, 2006, p. 20).

Nesse mesmo sentido, segundo Silva e Braga (2014),

Na contemporaneidade, o trabalho ocupa um lugar central na vida das pessoas, influenciando a relação com a sociedade e adquirindo dimensão dúplice e contraditória, ao mesmo passo que ele cria, humaniza, libera e emancipa, todavia, subordina, degrada, escraviza e aliena (SILVA; BRAGA, 2014, p. 46).

Com fundamento na análise das argumentações dos autores anteriormente citados, o trabalho não perdeu de forma alguma seu lugar na centralidade da sociedade, ocorrendo apenas sua transformação no sistema produtivo capitalista, o que resultou na ampliação de diversas formas de trabalho, as quais são adjetivadas como flexíveis, instáveis, irregulares, inseguras e informais, retirando o modo de trabalho tradicional.

Portanto, embora haja divergências sobre a manutenção, ou não, da centralidade, ao nosso pensar, o trabalho não perdeu sua centralidade na esfera social, conforme afirma, por exemplo, Ricardo Antunes (2005), havendo apenas a transformação do sistema capitalista, ampliando e alterando as formas de execução do trabalho.

A corroborar com o exposto, apresentamos a seguir um quadro sintetizado sobre os autores que argumentam a perda da centralidade do trabalho na sociedade, bem como os que afirmam a sua manutenção, com base na revisão literária já apresentada. Vejamos:

Quadro 9 - Autores que argumentam a perda da centralidade do trabalho

AUTORES	ARGUMENTOS
---------	------------

André Gorz (1982)	A classe trabalhadora estaria sob o risco de desaparecer, transformando-se em uma nova classe na sociedade, a qual estaria desvinculada do mercado de trabalho formal.
Jürgen Habermas (1987)	O trabalho deixa de ser central no campo social, vez que o capitalismo não tinha mais como objetivo acelerar a força laboral.
Clauss Offe (1999)	Os processos de racionalização técnica e organizacional, em conjunto com a degradação do trabalho, enfraquecem a dimensão subjetiva do trabalho.

Fonte: Adaptado pela autora, com base em André Gorz (1982), Jürgen Habermas (1987) e Clauss Offe (1999).

Quadro 10 - Autores que argumentam a manutenção da centralidade do trabalho

AUTORES	ARGUMENTOS
Breno Santos e Marina Melo (2011)	A construção do processo de reestruturação do capital não significa diretamente o fim do trabalho.
Ricardo Antunes (2018)	O trabalho continua sendo relevante na sociedade, embora haja vários avanços tecnológicos frente à força de trabalho, ou seja, as metamorfoses dentro da esfera do trabalho, não geram a extinção do trabalho, pois o trabalho vivo ainda é imprescindível.
José Henrique Organista (2006)	O que ocorre é uma transformação no mundo do trabalho, mutações estas não restritas propriamente ao trabalho em si, mas também na sociedade, resultando em uma reestruturação produtiva do capitalismo. O trabalho continua sendo central na esfera social, embora possa se apresentar de múltiplas formas.
Jardel Silva e Jailson Braga (2014)	Na contemporaneidade, o trabalho ocupa um lugar central na vida das pessoas, influenciando a relação com a sociedade, e adquirindo dimensão dúplice e contraditória, ao mesmo passo que ele cria, humaniza, libera e emancipa; todavia, subordina, degrada, escraviza e aliena.

Fonte: Adaptado pela autora, com base em Breno Santos e Marina Melo (2011), Ricardo Antunes (2018), José Henrique Organista (2006) e Jardel Silva e Jailson Braga (2014).

Conforme já mencionado, a categoria trabalho não perdeu sua centralidade na sociedade, ocorrendo apenas uma transformação no sistema capitalista, o que resultou na ampliação de diversas formas de trabalho, afetando os trabalhos tradicionais e retirando direitos anteriormente conquistados pela classe trabalhadora.

Segundo Antunes (1996),

O mundo do trabalho viveu, como resultado das transformações e metamorfoses em curso nas últimas décadas, particularmente nos países capitalistas avançados, com repercussões significativas nos países do terceiro mundo dotados de uma industrialização intermediária, uma múltipla processualidade: de um lado verificou-se uma desproletarização do trabalho industrial, fabril, nos países de capitalismo avançado. Em outras palavras, houve uma diminuição da classe operária industrial tradicional. Mas, paralelamente, efetivou-se uma significativa subproletarização do trabalho, decorrência das formas diversas de trabalho parcial, precário, terceirizado, subcontratado, vinculado à economia informal, ao setor de serviços, etc. Verificou-se, portanto, uma significativa heterogeneização, complexificação e fragmentação do trabalho (ANTUNES, 1996, p. 281).

Desse modo, a ruptura dos padrões tradicionais de trabalho, em conjunto com as estratégias neoliberais, resulta, entre tantos aspectos em: labor e acumulação flexível, trabalho precário e inseguro, superexploração da força do trabalho e o agravamento da degradação dos sujeitos, sempre em um caráter destrutivo. “Estes são desregulamentados, são flexibilizados,

de modo a dotar o capital do instrumental necessário para adequar-se à sua nova fase” (ANTUNES, 1996, p. 282).

Nesse viés, no capitalismo contemporâneo, o trabalho com características mais tecnológicas assume seu papel de forma mais ampliada no mundo do trabalho, e, em contrapartida, há o aumento da exploração do trabalhador. A plataformização do trabalho é um exemplo de trabalho tecnológico, que gera precarização laboral, aumento da jornada de trabalho, intensificação da força de trabalho e desmonte dos direitos trabalhistas, previdenciários e sociais.

Segundo Antunes (2006),

Paralelamente a essa tendência, há outra também extremamente significativa, dada pela subproletarização do trabalho, presente nas formas de trabalho precário, parcial, temporário, subcontratado, “terceirizado”, vinculados “economia informal”, entre tantas modalidades existentes. Como diz Alain Bihr (1991:89), essas diversas categorias de trabalhadores têm em comum a precariedade do emprego e da remuneração; a desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes ou acordadas e a conseqüente regressão dos direitos sociais, bem como a ausência de proteção e expressão sindicais, configurando uma tendência à individualização extrema da relação salarial (ANTUNES, 2006, p. 52).

Diante desse cenário de ruptura dos padrões tradicionais de trabalho para o labor mais flexível e inseguro, surge uma premissa levantada por Robert Castel (2015) sobre a filiação social da classe trabalhadora no mercado de trabalho produtivo e digno.

A filiação social, para Robert Castel (2015), diz respeito à união entre a sociedade e o indivíduo, ou seja, a vinculação/inserção do trabalhador ao mercado de trabalho considerado digno, útil, reconhecido e protegido. A desfiliação se traduz, então, na degradação do sujeito nas relações de trabalho consideradas instáveis, inúteis e inseguras/desprotegidas, ou seja, o não pertencimento ao mercado de trabalho produtivo. “Na maior parte dos casos, o excluído é de fato um desfiliado cuja trajetória é feita de uma série de rupturas em relação a estados de equilíbrio anteriores mais ou menos estáveis (...)” (CASTEL, 2004, p. 24).

O autor afirma o seguinte:

Inversamente, a ausência de participação em qualquer atividade produtiva e o isolamento relacional conjugam seus efeitos negativos para produzir a exclusão, ou melhor, como vou tentar mostrar, a desfiliação. A vulnerabilidade social é uma zona intermediária, instável, que conjuga a precariedade do trabalho e a fragilidade dos suportes de proximidade (...) Se ocorrer algo como uma crise econômica, o aumento do desemprego, a generalização do subemprego: a zona de vulnerabilidade se dilata, avança sobre a da integração e alimenta a desfiliação (CASTEL, 2015, p. 24).

Desse modo, considerando a inadequação da proteção social em face das atuais configurações do trabalho, Robert Castel (2015) parte da constatação de que as sociedades

contemporâneas são construídas na base da insegurança, vez que não são capazes de oferecer proteção à classe trabalhadora, reproduzindo, assim, a precarização do trabalho, desemprego estrutural, vulnerabilidade das massas e a desfiliação social.

Nesse viés, para Castel (2015), as regulações impostas pelo capitalismo frente ao trabalho resultam na perda da integração, gerando, conseqüentemente, a desintegração social, tornando-se a precarização do trabalho o elo central da “nova questão social”, o que produz a vulnerabilidade e a desfiliação social.

Assim como o pauperismo do século XIX estava inserido no coração da primeira industrialização, também a precarização do trabalho é um processo central, comandado pelas novas exigências tecnológico-econômicas da evolução do capitalismo moderno. Realmente há aí uma razão para levantar uma “nova questão social” que, para espanto, dos contemporâneos, tem a mesma amplitude e a mesma centralidade da questão suscitada pelo pauperismo na primeira metade do século XIX (CASTEL, 2015, p. 526-527).

Para Antunes (2018), a plataformização é consequência da desregulamentação das relações de trabalho, ensejando aspectos negativos aos trabalhadores.

A instabilidade e a insegurança são traços constitutivos dessas novas modalidades de trabalho. Vide a experiência britânica do *zero hour contract* [contrato de zero hora], o novo sonho do empresariado global. Trata-se de uma espécie de trabalho sem contrato, no qual não há previsibilidade de horas a cumprir nem direitos assegurados. Quando há demanda, basta uma chamada e os trabalhadores e as trabalhadoras devem estar on-line para atender o trabalho intermitente. As corporações se aproveitam: expande-se a “uberização”, amplia-se a “pejotização”, florescendo uma nova modalidade de trabalho: o escravo digital. Tudo isso para disfarçar o assalariamento (ANTUNES, 2018, p. 28-29).

Ainda segundo Antunes (2018), a modalidade de trabalho *zero hour contract*, a qual se assemelha com o contrato entre as plataformas e os entregadores e motoristas de aplicativos, possui as seguintes características:

Exemplo emblemático é o do *zero hour contract*, modalidade perversa de trabalho que viceja no Reino Unido e se esparrama pelo mundo, em que os contratos não têm determinação de horas – daí sua denominação. Nessa modalidade, trabalhadores das mais diversas atividades ficam à disposição esperando uma chamada. Quando a recebem, ganham estritamente pelo que fizeram, nada recebendo pelo tempo que ficaram à disposição da nova “dádiva”. Essa forma de contratação engloba um leque imenso de trabalhadores e trabalhadoras de que são exemplos médicos, enfermeiros, trabalhadores do *care* (cuidadores de idosos, crianças, doentes, portadores de necessidades especiais etc.), motoristas, eletricitas, advogados, profissionais dos serviços de limpeza, de consertos domésticos, dentre tantos outros. E os capitais informáticos e financeirizados, numa engenhosa forma de escravidão digital, se utilizam cada vez mais dessa pragmática de flexibilização total do mercado de trabalho. Assim, de um lado deve existir a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho on-line e dos “aplicativos”, que tornam invisíveis as grandes corporações globais que comandam o mundo financeiro e dos negócios. De outro, expande-se a praga da precariedade total, que surrupia ainda mais os direitos vigentes. Se essa lógica não for radicalmente confrontada e obstada,

os novos proletários dos serviços se encontrarão entre uma realidade triste e outra trágica: oscilarão entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o privilégio da servidão (ANTUNES, 2018, p. 39).

Nesse sentido, para Castel (2015),

Em relação ao emprego (...) as contratações por tarefa, por hora ou por jornada são as mais frequentes. Na maioria das vezes, não existe nem contrato escrito nem estipulação preliminar da duração da contratação. O operário “pede sua conta” ou o empregador o “despede”, um e outro com uma facilidade espantosa (CASTEL, 2015, p. 447).

Observando as atuais configurações do trabalho, na qual encontra-se incluída a plataformização, podemos vislumbrar que esse modo de trabalho não promove a filiação social, e sim a desfiliação social e a vulnerabilidade. Essa forma de trabalho enseja a precarização do trabalho, insegurança, instabilidade (contratos sem registro na carteira de trabalho, contratos temporários sem instabilidade, jornadas extensas – sem determinação de horas, não recebendo pelo tempo à disposição, ganhando somente pelo que fizeram –, entre outros aspectos), o que prejudica os vínculos relacionais.

Há risco de desfiliação quando o conjunto das relações de proximidade que um indivíduo mantém a partir de sua inscrição territorial, que é também sua inscrição familiar e social, é insuficiente para reproduzir sua existência e para assegurar sua proteção (CASTEL, 2015, p. 51).

A ampliação desse modo de trabalho é tão grande no Brasil como também nos países centrais, que Ricardo Antunes (2018) denomina-o como “novo proletariado da era digital”, bem como afirma que, em vez do fim do trabalho, estamos vivenciando o aumento do proletariado de serviços.

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de 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, 2018, p. 35).

Não obstante, Ricardo Antunes (2018) enumerou quatro itens que compõem uma “nova era de precarização estrutural do trabalho”. Vejamos:

Quadro 11 - Nova Era de Precarização Estrutural do Trabalho

1- A erosão do trabalho contratado e regulamentado, dominante no século XX, e sua substituição pelas diversas formas de trabalho atípico, precarizado e “voluntário”;
2- A criação das “falsas” cooperativas, visando dilapidar ainda mais as condições de remuneração dos trabalhadores, solapando os seus direitos e aumentando os níveis de exploração da sua força de

trabalho;
3- O “empreendedorismo”, que cada vez mais se configura como forma oculta de trabalho assalariado, fazendo proliferar as distintas formas de flexibilização salarial, de horário, funcional ou organizativa;
4- A degradação ainda mais intensa do trabalho imigrante em escala global.

Fonte: Adaptado pela autora, com base em Ricardo Antunes (2018, p. 87).

A partir da análise desses quatro itens, podemos vislumbrar a presença dessa nova era de precarização estrutural do trabalho na plataformização do trabalho. Primeiro ponto: esta é considerada um trabalho atípico, substituindo o trabalho tradicional. Segundo ponto: há uma gama diversificada de aplicativos, os quais objetivam o aumento do capital através da força do trabalho dos entregadores e motoristas. Terceiro ponto: a falsa ideia do empreendedorismo é propagada pelos aplicativos, a fim de fortalecer o discurso da autonomia e do liberalismo, fazendo crer que os trabalhadores são independentes e livres. Por fim, o quarto ponto: as degradações das relações de trabalho estão cada vez mais presentes no trabalho plataformizado.

Não existem, nesse sentido, limites para a precarização, apenas formas diferenciadas de sua manifestação. Formas capazes de articular em uma única cadeia produtiva desde o trabalho terceirizado, quarteirizado, muitas vezes realizado na casa dos próprios trabalhadores, até aquele intensificado ao limite, desenvolvido nos ambientes “modernos” e “limpos” das corporações mundiais. Por isso que, sob a atual fase do capitalismo, o domínio do trabalho é, mais do que nunca, domínio do tempo de trabalho. A pressão pela capacidade imediata de resposta dos trabalhadores às demandas do mercado, cujas atividades passaram a ser ainda mais controladas e calculadas em frações de segundos, assim como a obsessão dos gestores do capital por eliminar completamente os tempos mortos dos processos de trabalho, tem convertido, paulatinamente, o ambiente de trabalho em espaço de adoecimento (ANTUNES, 2018, p. 160).

Destaca-se que Robert Castel (2015) já previa a instabilidade e a precarização nas relações de trabalho. Vejamos:

Por exemplo, a situação atual é marcada por uma comoção que, recentemente, afetou a condição salarial: o desemprego em massa e a instabilidade das situações de trabalho, a inadequação dos sistemas clássicos de proteção para dar cobertura a essas condições, a multiplicação de indivíduos que ocupam na sociedade uma posição de supranumerários, “inempregáveis”, inempregados ou empregados de um modo precário, intermitente. De agora em diante, para muitos, o futuro é marcado pelo selo do aleatório (CASTEL, 2015, p. 21).

A precarização do trabalho constitui-lhe uma outra característica, menos espetacular, porém ainda mais importante, sem dúvida. O contrato de trabalho por tempo indeterminado está em via de perder sua hegemonia. Esta forma, que é a forma mais estável de emprego (...) (CASTEL, 2015, p. 514).

É incontroversa a precarização do trabalho plataformizado entre motoristas e entregadores de aplicativos, podendo ser considerada sistêmica e mundial. Tanto é verdade, que diariamente há informações sobre o sistema precarizado desse modo de trabalho em

portais de informações. A título de exemplo, apresentamos, uma notícia, veiculada no *site* Outras Mídias, publicada em 29 de março de 2023, a qual assevera dados sobre o crescimento de entregadores, condições raciais dos trabalhadores, acidentes no trânsito, rendimento médio. Vejamos:

Em dados, a uberização da vida

Em seis anos, quantidade de entregadores cresceu 11 vezes; a maioria, jovens negros. Acidentes com moto dispararam. E o rendimento médio dos ubers caiu 30%. Já são 1,7 milhão de precarizados em apps de entregas e transporte de passageiros (...).

O Brasil tem hoje 1,7 milhão de pessoas trabalhando na informalidade como motoristas de aplicativo, taxistas e entregadores. É o dobro de seis anos atrás. O crescimento mais impressionante foi o dos entregadores de moto: de 33 mil, em 2016, passaram a 383 mil no ano passado. São, em sua maioria, homens jovens e negros, que trabalham sem vínculo empregatício e, portanto, com poucas garantias trabalhistas. Dados do Ipea mostram que esses informais fazem jornadas mais longas que a média brasileira, mas recebem pouco: no final de 2021, o rendimento médio de motoristas de aplicativo e taxistas foi de R\$ 1,9 mil, valor 30% menor que em 2016. Além disso, estão expostos aos perigos do trânsito. Nos últimos anos, enquanto crescia o número de entregadores de moto, cresciam também os acidentes. Em 2013, 88 mil motociclistas foram internados depois de sofrerem acidentes; em 2022, foram 122 mil. O =*igualdades* traça um retrato da “uberização” do Brasil (...).

O número de motoristas de aplicativo e taxistas cresceu continuamente entre 2016 e 2019, e desde então se estabilizou. No terceiro trimestre de 2022, havia 945,5 mil brasileiros com essa ocupação. Já o número de entregadores, seja de moto ou por outros meios, decolou, puxando para cima as estatísticas de informais: eram 33 mil, passaram a ser 383 mil (...).

A remuneração média dos entregadores informais permaneceu estável nos últimos seis anos. Por outro lado, a de motoristas de aplicativo e taxistas caiu consideravelmente. No primeiro trimestre de 2016, a remuneração média desses profissionais era de R\$ 2,7 mil. No quarto trimestre de 2022, foi de R\$ 1,9 mil. Uma queda de 30% (...).

No quarto trimestre de 2021, os motoristas de aplicativo e taxistas trabalhavam uma média de 42,9 horas por semana. É uma jornada que supera em mais de três horas a média dos brasileiros ocupados, que naquele mesmo trimestre foi de 39,3 horas por semana (...).

Com o sucesso dos aplicativos de entrega, impulsionados pela pandemia, o número de entregadores no Brasil cresceu rapidamente. Eram apenas 33 mil em 2016; no final de 2022, eram 383 mil. O crescimento se deu tanto entre os entregadores de moto (que são, ao todo, 323 mil) quanto entre aqueles que usam outros veículos (55,5 mil) (...).

A maioria dos entregadores que trabalham na informalidade são jovens: 77% deles têm menos de 40 anos. O padrão dos motoristas de aplicativo e taxistas é diferente: só 46% deles têm menos de 40 anos (OUTRAS MÍDIAS, 2023).

Nesse mesmo sentido, temos a notícia vinculada no *site* Uol, publicada em 13 de dezembro 2022, que possui a seguinte manchete: “Entregadores de aplicativos respondem por 70% das interações de trânsito”. Vejamos:

Entregadores de APLICATIVOS respondem por 70% das internações de TRÂNSITO

Antes dos aplicativos, os sinistros com motos representavam 20% dos atendimentos (...).

Entre as várias irregularidades identificadas e mudanças urgentes sugeridas, a CPI dos Aplicativos, realizada pela Câmara Municipal de São Paulo, apresentou em seu relatório final dados que mostram o perigo que o crescimento das entregas por aplicativo feitas com motocicletas tem representado para o País.

Não é novidade que as motos respondem por mais de 50% dos sinistros de trânsito (não é mais acidente de trânsito que se diz, segundo a ABNT. Entenda), principalmente no Nordeste. Mas o relatório final da CPI dos Aplicativos, apresentado nesta segunda-feira (12/12), comprovam que a gravidade tem sido cada vez maior.

O crescimento do perigo diante da falta de regras claras e fiscalização efetiva das medidas de segurança no trânsito - dentro e fora do Código de Trânsito Brasileiro (CTB) - tem como base números do atendimento do Hospital das Clínicas (HC) da Universidade de São Paulo (USP).

Antes dos aplicativos, os sinistros com motos representavam 20% dos atendimentos. Atualmente, esse número chega a 80%, segundo depoimento dado à CPI pela coordenadora técnica do Laboratório de Estudos do Movimento do Hospital das Clínicas (considerado o melhor hospital público do Brasil em 2021) e professora da Faculdade de Medicina da USP, Julia Maria D'Andréa Greve (...).

No relatório final consta que, atualmente, de 60% a 70% das pessoas em estado mais grave que entraram ou ficaram internadas no Instituto de Ortopedia e Traumatologia do HC da USP trabalham com aplicativos de entrega (*delivery*).

Em reunião da Comissão de Saúde da Câmara Municipal em setembro de 2022, Greve afirmou que, em 2015 e 2016, acidentes de moto representavam apenas 20% dos atendimentos do Hospital das Clínicas (...).

Embora sejam de São Paulo, é fato que o cenário do HC reflete a situação de todo o País. Ao menos nas principais cidades e capitais.

O relatório final é o resultado da primeira investigação parlamentar sobre plataformas como Uber, 99 e *iFood*. São mais de mil páginas, segundo a Câmara Municipal de São Paulo. A maior parte delas, entretanto, não são públicas porque contêm dados sigilosos das empresas investigadas (...) (UOL, 2023).

Outro fator alarmante de precarização do trabalho dos motoristas e entregadores são os dados publicados em 15 de fevereiro de 2023 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), que afirmam que apenas 23% dos trabalhadores de transporte por aplicativo contribuem para o INSS. Vejamos:

Apenas 23% dos trabalhadores de transporte por aplicativo contribuem para o INSS

O número de trabalhadores de transportes inseridos na modalidade de *Gig Economy* passou de 1,5 milhão no final de 2021 para 1,7 milhão no terceiro trimestre de 2022. Desses, apenas 23% contribuíram para a previdência social nessa ocupação, seja ela

a principal ou secundária. Estudo publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) nesta quarta-feira (15/2) mostra a evolução dos trabalhadores nessa atividade e a redução de contribuintes, conforme o gráfico abaixo. *Gig Economy* é o termo que caracteriza relações laborais entre funcionários e empresas que contratam mão de obra para realizar serviços esporádicos e sem vínculo empregatício (tais como *freelancers* e autônomos), por exemplo via aplicativos.

Os trabalhadores por conta própria são um grupo heterogêneo, formado por trabalhadores com alta e baixa escolaridade. Os dados apontam ainda que, entre os demais trabalhadores por conta própria no país, que não estão na *Gig Economy* do setor de transportes, há maior estabilidade no percentual de contribuintes para a previdência social. Retirando os trabalhadores em *Gig Economy*, o número de contribuintes para a previdência entre os trabalhadores por conta própria foi de 33% no terceiro trimestre de 2022. Ao comparar a trajetória dos percentuais de contribuintes, nota-se que, enquanto a dos trabalhadores da *Gig Economy* dos transportes está em queda, a dos demais conta-própria apresenta uma estabilidade considerável.

Isso pode indicar um aumento da vulnerabilidade dos trabalhadores da *Gig Economy* no setor de transporte, desprotegidos de eventuais riscos. O recorte por região também mostra desigualdades na contribuição previdenciária. Enquanto a região Sul tem mais de um terço dos trabalhadores em *Gig Economy* dos transportes contribuindo para a previdência social (37%), na região Norte esse percentual ficou abaixo de 10% (...) (IPEA, 2023).

Vejamos, a seguir, a tabela elaborada pelo Ipea com base nos dados anteriormente mencionados:

Tabela 10 - Distribuição por região

Região	Número de contribuintes no trabalho da <i>Gig Economy</i>	Números de ocupados na <i>Gig Economy</i>	Percentual de contribuintes
Norte	14.244	149.023	9,6
Nordeste	64.360	391.147	16,5
Sudeste	225.352	836.079	27,0
Sul	60.561	163.840	37,0
Centro-Oeste	20.673	90.196	22,9
Brasil	385.190	1.630.285	23,6

Fonte: Elaborada com base na PNAD Contínua/IBGE. Site: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13530- apenas-23-dos-trabalhadores-de-transporte-por-aplicativo-contribuam-para-o-inss>.

Com base na análise desses dados, vislumbra-se que no Brasil o total geral de trabalhadores que contribuem para a previdência social é de apenas 23,6% – percentual mínimo, considerando a quantidade de trabalhadores que executam esta atividade.

Ressalta-se que no recorte por região, em especial a região Norte, na qual encontra-se localizado o estado do Tocantins, que engloba a cidade de Araguaína, apenas 9,6% dos trabalhadores de aplicativos contribuem para a previdência social, sendo o menor percentual entre as cinco regiões do país.

Desse modo, tanto os motoristas quanto os entregadores de aplicativos laboram sem vínculo de emprego, sem garantias trabalhistas e previdenciárias, não tendo sequer garantias em casos de doenças ou acidentes.

Na maioria dos casos, para ter acesso aos benefícios previdenciários, os trabalhadores necessitam se tornar um Microempreendedor Individual (MEI) ou contribuir de forma particular, o que, por si só, resulta em encargos para os trabalhadores, dificultando a sua contribuição ao INSS, já que o valor auferido pelas entregas ou corridas, muitas vezes, ao menos supre as suas necessidades e de sua família. Na verdade, as contribuições deveriam ser repassadas pelas plataformas ao órgão competente, já que estas se beneficiam diretamente da força de trabalho dos trabalhadores, além de ser atividade econômica fim destas.

Assim, são claras as ocorrências de vulnerabilidade e precarização às quais estão expostas esses trabalhadores. Nesse sentido, segundo Antunes (2018),

Para que se efetive a circulação e o consumo das mercadorias produzidas pelas empresas capitalistas. A forma de inserção no trabalho informal é extremamente precária e se caracteriza por uma renda muito baixa, além de não garantir o acesso aos direitos sociais e trabalhistas básicos, como aposentadoria, FGTS [Fundo de Garantia por Tempo de Serviço], auxílio-doença, licença-maternidade; se [os trabalhadores] ficarem doentes são forçados a parar de trabalhar, perdendo integralmente sua fonte de renda (ANTUNES, 2018, p. 80).

Por outro lado, conforme assevera Castel (2015), o trabalho não pode ser relacionado com a riqueza, via de regra. As empresas de aplicativos exploram a força de trabalho dos trabalhadores e, via de consequência, vêm se tornando cada vez mais possuidoras de riquezas e lucros em prol da mão de obra da classe trabalhadora.

O trabalho não mantém uma relação visível com a riqueza e, menos ainda, a riqueza com o trabalho: via de regra, os mais ricos trabalham menos ou absolutamente não trabalham. O trabalho, ao contrário, é com frequência o quinhão dos pobres e dos que ganham pouco, reduzidos à necessidade de trabalhar a matéria ou de cultivar a terra para sobreviver. É, ao mesmo tempo, uma necessidade econômica e uma obrigação moral para os que nada têm, o antídoto contra a ociosidade, o corretivo para os vícios do povo (CASTEL, 2015, p. 227).

Nesse sentido, foi publicada, em 11 de abril de 2019, uma matéria pelo *site* Exame, a qual apresenta o faturamento espantoso da empresa Uber. Vejamos:

Os números secretos da Uber: US\$ 1 bi no Brasil, US\$ 11 bi no mundo (...)

Já se sabia que o Brasil era o segundo maior mercado da Uber no mundo, atrás apenas dos Estados Unidos. Com os números divulgados hoje, é possível ter uma dimensão melhor das operações da empresa por aqui. No Brasil, a empresa faturou 959 milhões de dólares no ano passado, um crescimento de 115% em relação a 2017. A longo prazo, o crescimento é impressionante no país, com o faturamento subindo 406% em relação a 2016. No mundo, a Uber teve faturamento de 11,3 bilhões de dólares em 2018 (crescimento de 149% em relação a 2017 e 318% desde 2016). O número de usuários no mundo fechou 2018 em 91 milhões e cresceu 35% em relação a 2017. A Uber tem mais de 22 milhões de usuários no Brasil e mais de 600 mil motoristas parceiros, estando presente em mais de 100 cidades. A Uber chegou ao Brasil em 2014, inicialmente em São Paulo e Rio de Janeiro, para operar na Copa do Mundo de futebol daquele ano. No Brasil, as principais concorrentes são

a brasileira 99 (comprada no ano passado pela chinesa Didi Chuxing) e a espanhola Cabify. São Paulo também está entre os destaques do comunicado da empresa, estando entre as cinco maiores regiões metropolitanas onde a Uber opera. No ano passado, 24% do valor das corridas (sem descontar o percentual pago ao motorista) veio desta cinco regiões metropolitanas, que são, além de São Paulo, Los Angeles, Nova York, São Francisco e Londres. Apesar de ser o segundo mercado da Uber no mundo, o Brasil ainda está longe dos Estados Unidos, país natal do serviço e que responde por mais de metade do faturamento da Uber no mundo. Em 2018, a empresa faturou 6 bilhões de dólares no país. Desde que foi fundada, em 2010, a Uber realizou no mundo mais de 10 bilhões de viagens. Só no ano passado, foram 5,2 bilhões de corridas, com os passageiros percorrendo 41,8 bilhões de quilômetros. A companhia está presente em 700 cidades e 63 países ao redor do mundo e realiza 14 milhões de viagens por dia. Mas embora tenha crescido na casa dos três dígitos nos últimos anos, a Uber acredita que ainda está longe de atingir o máximo de seu potencial. A empresa aponta que somente 2% da população nos 63 países em que opera usou seus serviços no último trimestre de 2018. “Apesar de termos crescido em uma escala incomparável, só estamos começando”, afirma a empresa no documento (...) (EXAME, 2019).

Desse modo, vislumbra-se a grandeza no faturamento dessas plataformas digitais e o acúmulo de riquezas para estas, e, em contrapartida, a ampliação da força de trabalho, vulnerabilidade e precarização de seus trabalhadores.

Portanto, diante de todo o exposto, podemos constatar que o trabalho possui sua relevância para o ser humano e para a sociedade, além de auxiliar na compreensão da atividade econômica. O trabalho, apesar dos avanços tecnológicos e das metamorfoses dentro de sua esfera, não perdeu sua centralidade na esfera social, havendo apenas a transformação do sistema capitalista e a ampliação de diversas formas de trabalho, o que resulta na retirada de direitos anteriormente conquistados pela classe, promovendo a precarização laboral.

2.2 Mudanças legislativas e contrarreforma trabalhista

As relações trabalhistas foram regulamentadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, através do Decreto-Lei n.º 5.452, sancionada pelo então presidente na época, Getúlio Vargas.

Entretanto, sob o argumento do elevado índice de desemprego, crise econômica e objetivando o impulsionamento do setor produtivo, o governo do presidente Michel Temer propôs a Reforma Trabalhista. A lei foi aprovada no mês de julho de 2017, com a publicação no Diário Oficial, passando a vigorar a partir de 11 de novembro de 2017.

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei n.º 13.467/17, trouxe profundas mudanças para o mundo do trabalho, apresentando-se como uma verdadeira contrarreforma trabalhista, vez que alterou significativamente as normas de direito individual e coletivo, o mercado de trabalho, a economia, a proteção social, flexibilizando e restringindo direitos, impondo-se um

verdadeiro retrocesso de direitos à classe trabalhadora. Nesse viés, antes de adentrarmos sobre as principais mudanças trazidas pela Lei n.º 13.467/17, é de extrema importância apresentarmos o conceito de Direito do Trabalho, o qual serve como direcionamento para a discussão sobre a nova legislação trabalhista.

Segundo Amauri Mascaro (2004), o Direito do Trabalho:

É o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho e sua estrutura e atividade (MASCARO, 2004, p. 67).

Nesse sentido, para Sérgio Pinto Martins (2004), esse ramo do Direito é

o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas Sérgio (MARTINS, 2004, p. 50).

Desse modo, o Direito do Trabalho tem por objetivo disciplinar as relações laborais, a fim de regular normas que proporcionem melhores condições à classe trabalhadora, vez que esta configura-se como o polo mais frágil da relação. Nessa linha de raciocínio, a legislação trabalhista deve caminhar no sentido de suprir as demandas da relação de trabalho entre empregado e empregador.

Com efeito, o Direito do Trabalho torna-se cada vez mais importante para a sociedade, sobretudo diante das inúmeras mudanças ocorridas nas relações trabalhistas, resultado do capitalismo e da globalização econômica. Entendemos que a Reforma Trabalhista/contrarreforma causou alterações no nosso ordenamento jurídico, permitindo legalizar e ampliar trabalhos cada vez mais flexíveis, através de seus dispositivos, os quais desestabilizam os nortes Constitucionais da defesa e proteção dos trabalhadores, resultando em um desmonte dos direitos trabalhistas.

A reforma é bastante ampla e baseia-se em um tripé que abrange: a ampliação de dispositivos que permitem flexibilizar a utilização do tempo de trabalho, das formas de contratação e de remuneração em favor do empregador; a fragilização das instituições públicas e da organização sindical, estimulando a definição das regras de forma descentralizada e até individualizada; e a individualização dos riscos, avançando na lógica de incutir nos trabalhadores a noção de empregabilidade e responsabilização pelos riscos existentes na vida laboral (KREIN; COLOMBI, 2019, p. 4).

Segundo Júnior e Silva (2020),

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

De acordo com Maurício Godinho e Gabriela Delgado (2017),

A reforma trabalhista implementada no Brasil por meio da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, desponta por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais. Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional_ o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justtrabalhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei n. 1 3.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva (GODINHO; DELGADO, 2017, p. 40).

Ainda, segundo Krein (2018),

A hipótese é que a contrarreforma buscou, ao mesmo tempo, legalizar práticas já existentes no mercado de trabalho e possibilitar um novo “cardápio” de opções aos empregadores para manejar a força de trabalho de acordo com as suas necessidades. Assim, ela busca ajustar o padrão de regulação do trabalho de acordo com as características do capitalismo contemporâneo, que fortalece a autorregulação do mercado ao submeter o trabalhador a uma maior insegurança e ao ampliar a liberdade do empregador em determinar as condições de contratação, o uso da mão de obra e a remuneração do trabalho (KREIN, 2018, p. 78).

Destacamos que não temos por objetivo exaurir todas as mudanças ocorridas na legislação, considerando a sua complexidade e amplitude; contudo, iremos abordar seis pontos centrais da reforma, de maneira a permitir uma visão melhor sobre esta. A primeira alteração refere-se à hierarquia do negociado sobre o legislado, inovação trazida pelo artigo 611-A da CLT. Vejamos o citado dispositivo:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
 I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
 II - banco de horas anual;
 III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
 IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa (BRASIL, 1943).

Da análise do citado artigo, podemos observar uma hierarquia/prevalência entre a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho sobre a lei, podendo tratar sobre diversos assuntos e flexibilizá-los, a exemplo: jornada de trabalho, remuneração, insalubridade, entre outros aspectos.

Vale destacar que antes da Reforma Trabalhista, as convenções coletivas e acordos coletivos individuais de trabalho não tinham autorização para regular e alterar direitos; apenas a lei tinha essa autonomia. A lei tinha por objetivo resguardar os direitos básicos dos trabalhadores; contudo, com as convenções coletivas e acordos coletivos, o trabalhador passa a ter seus direitos flexibilizados e, por vezes, até lesionados, estando exposto à vulnerabilidade, pelo empregador.

A segunda alteração diz respeito à jornada de trabalho. Com o advento da Reforma Trabalhista, a jornada de trabalho, que era estabelecida em 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, passa a ser de até 12 (doze) horas, com 36 (trinta e seis) horas de descanso para qualquer trabalho.

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação (BRASIL, 1943).

Observa-se a possibilidade de extensão da jornada diária do trabalhador, sendo despadronizado o tempo na empresa, busca apenas atender às suas necessidades, o que pode gerar desgaste físico e mental aos empregados.

Do mesmo modo, houve a possibilidade de redução dos intervalos para alimentação e descanso do trabalhador, a flexibilização do banco de horas por acordo individual e a execução de jornadas parciais, entre outros aspectos.

A terceira alteração diz respeito à nova modalidade de trabalho, o teletrabalho. Vejamos o que dispõe o artigo 75-B da CLT:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa (...).

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais (BRASIL, 1943).

Desta forma, passou a existir a possibilidade de o trabalhador desenvolver suas atividades a distância, fora das dependências do empregador, podendo arcar com os custos necessários para a execução do trabalho, caso esteja previsto no contrato. Além disso, os trabalhadores desta modalidade de trabalho encontram-se excluídos do controle de jornada, o que implica no não recebimento de horas extras.

A quarta alteração introduzida pela Reforma Trabalhista é a possibilidade da extinção do contrato por comum acordo entre empregado e empregador.

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego (BRASIL, 1943).

Assim, empregado e empregador podem, de comum acordo, optar pela rescisão contratual, na qual serão pagos valores a título de rescisão ao trabalhador. Vislumbra-se que a

rescisão por comum acordo prejudica de certa forma o trabalhador, vez que ele deixa de receber suas verbas rescisórias na integralidade.

A quinta alteração faz referência à remuneração. A alteração mais relevante em relação a esta matéria é a não integração de importâncias habituais na remuneração do trabalhador. Vejamos o artigo 457 da CLT:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber (...).

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário (BRASIL, 1943).

Com o advento desse dispositivo, as importâncias pagas habitualmente ao trabalhador passam a não ser mais integradas na sua remuneração, havendo, assim, uma diminuição nos valores percebidos pelo trabalhador, prejudicando-o demasiadamente.

Por fim, a sexta alteração diz respeito ao contrato autônomo e ao trabalho intermitente. A Reforma Trabalhista criou essas novas formas de contratação. O artigo 442-B da CLT estabelece o seguinte sobre a contratação autônoma: “Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no [art. 3º desta Consolidação](#)” (BRASIL, 1943).

Do mesmo modo, o artigo 443 da CLT regula o trabalho intermitente. Vejamos:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 1943).

Nesse contexto, a CLT passa a regular a possibilidade de contratação de trabalhador de forma autônoma e/ou através de contrato de trabalho intermitente, sem relação empregatícia,

com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afastando todo e qualquer vínculo de emprego entre as partes. Tais modalidades de trabalho beneficiam as empresas, vez que burlam e eximem estas de obrigações trabalhistas.

É certo que essas novas modalidades de trabalho buscam desfigurar a relação empregatícia, contratando os trabalhadores por meio de MEI e pessoas jurídicas, ao invés de pactuar um contrato de trabalho assalariado.

Nesse sentido, encontram-se inseridos dentro do contrato autônomo os entregadores e motoristas de aplicativos, vez que são contratados pelas plataformas digitais nesta modalidade, sem vínculo empregatício.

Segundo Abílio (2020), tanto para os entregadores quanto para os motoristas de aplicativo não há contrato de trabalho entre a empresa de aplicativo e o trabalhador, existindo apenas um contrato de prestação de serviços, adesão ao trabalho, ao invés da contratação. O trabalhador não recebe remuneração pelo tempo à disposição da empresa, sendo remunerado apenas pelo tempo que de fato produz. Além disso, caso a empresa não queira a prestação de serviço do trabalhador, esta simplesmente desliga-o da plataforma, não havendo que se falar em demissão. Antunes (2018) leciona:

A Uber é outro exemplo mais do que emblemático: trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo” – na verdade, uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado – apropria-se do mais valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora. Em pouco tempo, essa empresa se tornou global, com um número espetacularmente grande de motoristas que vivenciam as vicissitudes dessa modalidade de trabalho instável. A principal diferença entre o zero *hour contract* e o sistema Uber é que neste os/as motoristas não podem recusar as solicitações. Quando o fazem, sofrem represálias por parte da empresa, que podem resultar no seu “desligamento” (ANTUNES, 2018, p. 40).

Desse modo, os entregadores e motoristas de aplicativos encontram-se inseridos em um labor precário proporcionado pela Reforma Trabalhista/contrarreforma, a qual possui uma parcela importante no impulsionamento dessas modalidades de trabalho. Com a ampliação e flexibilização das formas de contratação para estes trabalhadores, há locomoção de riscos, ausência de identidade profissional, redução do valor do trabalho, ampliação do tempo de trabalho e custos, estando estes desprovidos de direitos e garantias trabalhistas, já que são inseridos pelas plataformas digitais no contrato de trabalho autônomo.

Por corolário, a Reforma Trabalhista/contrarreforma corroborou com a flexibilização e precarização do trabalho dos entregadores e motoristas de aplicativos, vez que as inúmeras

alterações na lei e, por consequência, as novas modalidades de contratação, ampliaram as possibilidades de superexploração da força de trabalho, gerando o retrocesso e desmonte dos direitos anteriormente conquistados pela classe. Conforme afirma Antunes (2018), o trabalho informal, precário e intermitente pode ser considerado a antessala do desemprego.

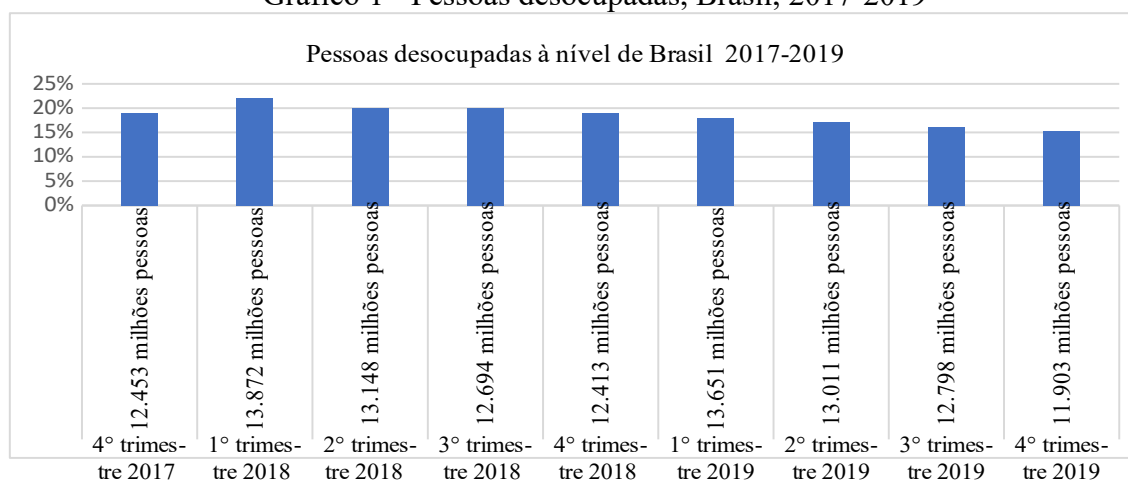
Conforme mencionado anteriormente, o objetivo da Reforma Trabalhista era diminuir o índice de desemprego e aumentar o impulsionamento do setor produtivo. Entretanto, conforme os dados da PNAD/IBGE, o índice de pessoas desempregadas/desocupadas⁵ no Brasil não obteve queda com o advento da Reforma Trabalhista, que passou a vigorar em 11 de novembro de 2017.

No quarto trimestre do ano de 2017, no qual se insere o mês de novembro/2017, mês da aprovação da Lei, o Brasil possuía cerca de 12.453 milhões de pessoas desempregadas, ou seja, desocupadas. Em seguida, no primeiro trimestre do ano de 2018, cerca de 13.872 milhões; no segundo trimestre de 2018, cerca de 13.148 milhões; no terceiro trimestre de 2018, cerca de 12.694 milhões; e no quarto trimestre de 2018, cerca de 12.413 milhões de pessoas desempregadas.

Posteriormente, no primeiro trimestre do ano de 2019, o Brasil possuía cerca de 13.651 milhões de pessoas desempregadas; no segundo trimestre de 2019, 13.011 milhões; no terceiro trimestre de 2019, 12.798 milhões; e no quarto trimestre de 2019, cerca de 11.903 milhões de pessoas nessa situação.

Vejam, no gráfico a seguir, os dados de desocupação/desemprego do mercado de trabalho no Brasil, de acordo com os resultados sobreditos, da PNAD Contínua:

Gráfico 1 - Pessoas desocupadas, Brasil, 2017-2019



5 A PNAD Contínua demonstra quantos desempregados há no Brasil. Nela, o que é conhecido popularmente como “desemprego” aparece no conceito de “desocupação”. Fonte: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>.

Fonte: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>. Elaborado pela autora (2023).

Os dados apresentados no Gráfico 1 demonstram que, com a introdução da Reforma Trabalhista, o objetivo desta não foi alcançado, vez que não houve diminuição de desempregos no Brasil; pelo contrário, entre o quarto trimestre de 2017 e o primeiro trimestre de 2018, o desemprego apresentou seu maior índice, período este no qual foi introduzida a Reforma Trabalhista. Nos meses subsequentes, o desemprego estabilizou, mas não apresentou números consideráveis em relação à diminuição do índice de desemprego.

Por corolário, entre o quarto trimestre de 2017 e o quarto trimestre de 2019, cerca de dois anos após a aprovação da Reforma Trabalhista, os dados dão conta de que esta não atingiu sua finalidade conforme prometido pelo governo.

Portanto, o que se tem por certo é que as mudanças trazidas pela reforma em nada beneficiaram os trabalhadores; ou seja, a estrutura da espinha dorsal construída pela CLT em 1943 foi corrompida. A Reforma Trabalhista/contrarreforma modificou os padrões trabalhistas anteriormente estabelecidos, sobretudo diante das novas modalidades contratuais atípicas e precárias, das flexibilizações e eliminações de direitos, ampliando, conseqüentemente, o aumento da superexploração da força de trabalho, atingindo não só os entregadores e motoristas de aplicativos, mas sim toda a classe trabalhadora. Conforme afirma Antunes (2018), o trabalho precário torna-se regra no mercado de trabalho, e a exceção é a plenitude de direitos.

2.3 Estratégias de desvinculação empregatícia

Entregadores e motoristas de aplicativos executam aquilo que é compreendido como trabalho de plataforma. Para Van Doorn (2017), o trabalho plataformizado pode ser definido como as atividades de trabalho que são organizadas, coordenadas, regidas e administradas por meio das plataformas digitais. Neste mesmo sentido, Casilli (2019) assevera que o trabalho plataformizado exercido pelos trabalhadores gera valor para as plataformas.

A plataformização do trabalho apresenta-se como uma nova modalidade de trabalho sem relação empregatícia, segundo as plataformas. O trabalhador adere aos termos de uso impostos pela empresa, por meio de um contrato de prestação de serviço por adesão, para executar suas atividades de forma autônoma, tornando-se um “parceiro”, e não empregado, resultando, assim, na desvinculação empregatícia entre a empresa de aplicativo e o trabalhador, e, conseqüentemente, na eliminação de obrigações trabalhistas básicas, tais como: férias, 13º salário, seguros, entre outros.

Nesse sentido, segundo Abílio, Amorim e Grohmann (2021),

No trabalho subordinado por meio de plataformas digitais, trabalhadores não são contratados, nem mesmo recrutados. Não há vagas predeterminadas ou processos seletivos – aparentemente, para trabalhar, basta se cadastrar. O contrato de trabalho agora transfigura-se em um contrato de adesão (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 38).

Segundo Abílio (2020), as empresas escolhem a denominação de “parceiro/colaborador”, em vez de “empregado”, com o intuito de descaracterizar o vínculo empregatício entre as partes, transferindo os riscos da sua atividade econômica para o trabalhador.

De acordo com Kovács (2003), esse novo modelo de relação de trabalho transforma o emprego permanente, por tempo integral, extinguindo o acesso do empregado a benefícios sociais, entre outros aspectos anteriormente conquistados pela classe, o que gera lugar ao trabalho flexível, por tempo parcial, contratos temporários, bem como trabalhadores responsáveis pelos seus próprios custos.

A CLT, em seus artigos 2 e 3, estabelece os requisitos para a caracterização de vínculo empregatício. Vejamos:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

Desse modo, a partir da leitura dos dispositivos anteriores, podemos concluir que a presença efetiva dos seguintes requisitos: pessoalidade, subordinação, onerosidade e não-eventualidade ensejam o reconhecimento de vínculo de emprego.

Na atividade de entregadores e motoristas de aplicativos, temos a presença de todos os requisitos citados. Os trabalhadores exercem suas atividades de entregas de produtos ou traslado de carro de forma pessoal (pessoalidade). As plataformas de aplicativos detêm do controle/comando das atividades dos trabalhadores, vez que estes são, de certa forma, impulsionados a aceitar qualquer corrida, sendo curta ou longa.

Além disso, o controle sob as atividades pode ser percebido através das exigências das empresas, acerca do cumprimento mínimo de qualidade na realização dos serviços, avaliações dos clientes, entre outras características, sob pena de serem suspensos e/ou desligados das

plataformas. Considerando tal dinâmica, temos a (subordinação). Soma-se a isso o pagamento das atividades exercidas pelos trabalhadores, que é realizado pelas plataformas (onerosidade). Por fim, os trabalhadores executam suas atividades diariamente, por cerca de 6 a 7 dias na semana, em longas jornadas de trabalho, que superam as 8 horas diárias e as 44 semanais, até porque, em caso de inatividade ou longas horas sem corridas, eles são banidos das plataformas (não-eventualidade).

Segundo o relatório da *Fairwork* Brasil (2021),

Apesar da lei, a prática das plataformas digitais é a de não reconhecimento da relação de emprego no Brasil. As plataformas digitais classificam trabalhadores como autônomos e afirmam que são meras intermediadoras entre pessoas consumidoras e trabalhadoras, apesar das intervenções que realizam na prestação dos serviços (*FAIRWORK BRASIL*, 2021, p. 12).

Outrossim, objetivando demonstrar na prática como ocorre a desvinculação trabalhista por parte das empresas de aplicativos, escolhemos o termo de uso da empresa *iFood*⁶. Vejamos o que este estabelece em sua cláusula segunda, itens 2.4 e 2.7, bem como na cláusula décima quarta, itens 14.1 a 14.3:

Cláusula Segunda

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

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

Cláusula Décima Quarta – Inexistência de Vínculo Empregatício

14.1. Como profissional independente e que se cadastra na Plataforma por sua livre e espontânea vontade, o Entregador atesta que a Plataforma é uma mera ferramenta,

⁶ A empresa *iFood* surgiu em 2011, com a *Disk Cook*, considerado um guia impresso de cardápios, com uma central telefônica para a qual o cliente ligava e fazia o seu pedido. Fonte: <https://news.ifood.com.br/institucional/>. Termo de uso *iFood*- Fonte: <https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2020/03/TERMOS-E-CONDICOES-DE-USO.pdf>.

não sendo essencial para o desenvolvimento de suas atividades econômicas e que não há qualquer relação hierárquica, de dependência, subordinação ou trabalhista entre o Entregador e o *iFood*, podendo o Entregador desempenhar as Atividades de Entrega livremente e sem ingerência, inclusive para outras empresas do mercado e, até mesmo, de forma simultânea para concorrentes do *iFood*, não havendo qualquer obrigação de exclusividade e/ou de continuidade do Entregador. 14.2. Ambas as Partes têm total ciência de que a relação entre elas não possui nenhuma das características previstas em lei para reconhecimento do vínculo empregatício, tratando-se de relação estritamente cível e comercial, conforme a conveniência do Entregador com relação ao aceite e à realização das Entregas. 14.3. As Partes são autônomas e independentes entre si e cada uma é inteiramente responsável pelos seus custos operacionais, despesas, taxas, contribuições e tributos relativos à manutenção de suas atividades (...).

Desse modo, tomando como referência a leitura das cláusulas citadas, constantes no referido Termo de Uso, podemos concluir que a empresa deixa evidente a ausência de vínculo empregatício entre esta e o trabalhador, denominado como “parceiro”. A ausência de vínculo empregatício fortalece o discurso da autonomia e do liberalismo, fazendo crer que os trabalhadores são independentes, livres, e que fazem parte de um ambiente de bem-estar geral.

O empreendedorismo, nesse sentido, é um operador ideológico, e também gerencial, do capital sobre a classe trabalhadora, que cria um novo e sedutor léxico de coerções e consensos, ao mesmo tempo que transfere ao trabalhador toda a carga de responsabilidades sobre o erro e o acerto (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 47).

A intenção de propagar a ideia do liberalismo e autonomia aos trabalhadores é tão intensa, que através de buscas realizadas na internet encontramos um documento, elaborado pela própria empresa *iFood* em setembro/2020, denominado como “Termos e Condições de Uso *iFood* para entregadores”⁷. Neste documento, há várias informações sobre o funcionamento da “parceria” entre a empresa e o trabalhador; inclusive, há o reforço do pensamento da desvinculação trabalhista entre esta e o entregador. Vejamos:

Figura 4 - Recorte de captura de tela do documento produzido pelo *Ifood*

⁷ Fonte: <https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/02/Termo-de-uso.pdf>.

Sobre sua relação com a Plataforma

**Não há vínculo empregatício!
A relação aqui é civil e comercial.**

Como profissional independente, cadastrando-se na Plataforma por livre e espontânea vontade, você confirma que não há qualquer relação de hierarquia, de dependência, subordinação ou trabalhista com o iFood.

Com isso, o Entregador, a Entregadora e o iFood reconhecem que a relação aqui presente não possui nenhuma característica prevista em lei que comprove o vínculo empregatício.

Você pode desempenhar as Atividades de Entrega livremente e sem influências, inclusive utilizando outras plataformas de forma simultânea. O Entregador ou Entregadora não tem a obrigação de dar continuidade a esta relação.

Você, assim como o iFood, é independente e responsável pelos seus custos operacionais, despesas, taxas, contribuições e tributos relativos à manutenção de suas atividades.

O iFood respeita o direito à greve e a liberdade de expressão de todos os entregadores e entregadoras parceiros.

Fonte: <https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/02/Termo-de-uso.pdf>.

Figura 5 - Recorte de captura de tela do documento produzido pelo *Ifood*

Entregadores e Entregadoras são independentes e não exclusivos(as).

Atuam por conta própria e utilizam seus próprios recursos para a realização das entregas, não havendo qualquer relação de subordinação entre o iFood e os Entregadores e Entregadoras.

Assim, esses Termos e Condições não estabelecem qualquer vínculo empregatício, societário, de associação, mandato, franquia ou de qualquer outra natureza entre o iFood e os Entregadores e Entregadoras.

Fonte: <https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/02/Termo-de-uso.pdf>.

Do mesmo modo, a empresa *iFood* objetiva preservar-se de toda e qualquer responsabilidade em relação aos entregadores, sendo estes os responsáveis exclusivos pelas perdas, prejuízos e/ou danos decorrentes ou relativos a tal atividade; ou seja, há a transferência de custos e riscos da atividade econômica para os trabalhadores.

A fim de demonstrar de forma clara o anteriormente mencionado, vejamos o disposto na cláusula segunda, em especial o item 2.2.3, e cláusula quarta, item 4.1, do Termo de Uso da empresa:

Cláusula Segunda

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

Cláusula Quarta – Obrigações e Responsabilidades

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

- i. envidar seus melhores esforços na execução das entregas, atualizando o seu status por meio da Plataforma para acompanhamento da referida atividade em tempo real pelos Clientes Finais;
- ii. responder por qualquer dano causado aos produtos dos Estabelecimentos Parceiros que forem por ele entregues aos Clientes Finais, exonerando o *iFood* de toda e qualquer responsabilidade neste sentido e se comprometendo a ressarcir o Cliente Final, o Estabelecimento Parceiro e/ou o *iFood* de todos os danos e/ou prejuízos que este(s) venham a sofrer em decorrência de ação e/ou omissão do Entregador;
- iii. após aceitar voluntariamente a atividade por meio da Plataforma, não repassar a Entrega recebida a quaisquer terceiros, devendo comunicar o *iFood* visando a redistribuição da atividade ou contato com o Cliente Final;
- iv. responder pelo uso incorreto e/ou indevido da Plataforma (...).
- vi. indenizar o *iFood*, suas filiais, coligadas, controladoras, controladas, diretores, administradores, colaboradores, representantes e empregados por quaisquer danos, prejuízos, responsabilização, reclamações, processos, perdas, demandas ou despesas, incluindo, mas não se limitando a isso, honorários advocatícios, custas judiciais e ônus de sucumbência decorrentes da utilização indevida da Plataforma;
- vii. dispor dos ativos, equipamentos técnicos e operacionais necessários para a realização das Atividades de Entrega, de acordo com a legislação aplicável, tais como, mas não se limitando a isso, veículo, jaqueta, luva, capacete, mochila e/ou baú, arcando com todas as despesas, custos, taxas, tributos e contribuições referentes a estes equipamentos;
- viii. cumprir todas as leis, regulamentos e normas em âmbito federal, estadual e municipal na execução das Atividades de Entrega;
- ix. assumir a responsabilidade por todas as multas, penalidades e processos administrativos ou judiciais decorrentes ou referentes às entregas realizadas (...).

Desta forma, ao aceitar os Termos de Uso, o trabalhador torna-se responsável por qualquer tipo de risco que a atividade ofereça, vez que as empresas se denominam apenas como intermediadoras entre o consumidor e o trabalhador ‘parceiro’, para a execução do trabalho. Em contrapartida, esses “parceiros” teriam a suposta autonomia de escolher o dia e hora para trabalhar, através do aplicativo, significando um autogerenciamento do trabalho (ABILIO, 2020; GUERRA; DUARTE, 2020).

Assim, segundo Firmino, Cardoso e Evangelista (2019), a plataformização utiliza-se do discurso neoliberal e autônomo para a valorização do microempreendedor de si e da atribuição individual pelo sucesso ou fracasso, com a finalidade de ocultar a hierarquia de exploração e controle do trabalho dos trabalhadores. Vale destacar que quando as empresas não se denominam como empresas especializadas em transporte ou em operação logística, asseverando oferecer apenas uma plataforma de colaboração, estas possuem o intuito de minimizar suas responsabilidades perante os seus trabalhadores, enfatizando sua neutralidade e transferindo a autonomia a estes, em busca de impulsionar o neoliberalismo e empreendedorismo.

É importante destacar que no documento anteriormente mencionado, elaborado pela empresa *iFood*⁸, há o reforço da ideia de intermediação entre o consumidor e o trabalhador ‘parceiro’, para a execução do trabalho. Vejamos:

Figura 6 - Recorte de captura de tela do documento produzido pelo *Ifood*



Fonte: <https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/02/Termo-de-uso.pdf>.

Por outro lado, além de apresentarmos a estratégia de desvinculação trabalhista entre entregadores e empresas de aplicativos, buscamos também demonstrar tal conduta em relação a empresas de traslados de carro.

Contudo, encontramos dificuldades na procura de termos de uso dessas plataformas, vez que, de modo geral, torna-se obscuro o acesso aos modos de operação desse trabalho, transparecendo ser até um gesto intencional das plataformas.

⁸ Fonte: <https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/02/Termo-de-uso.pdf>.

Nesse viés, localizamos na internet tão somente o Termo Geral de Uso entre a empresa Uber e seus usuários, ao invés do Termo de Uso entre a empresa e os “parceiros”. No Termo Geral de Uso entre a empresa Uber e seus usuários, em especial no item 2, a empresa deixa claro ao usuário o seguinte:

2. Os Serviços

Os Serviços integram uma plataforma de tecnologia que permite aos(as) Usuários(as) de aplicativos móveis ou *sites* de Internet da Uber, fornecidos como parte dos Serviços (cada qual um “Aplicativo”), solicitar e programar serviços de transporte e/ou logística e/ou compra de certos bens com terceiros independentes provedores desses serviços, inclusive terceiros independentes fornecedores de transporte, terceiros independentes fornecedores de logística e terceiros independentes fornecedores de bens, mediante contrato com a Uber ou com determinadas afiliadas da Uber (“Parceiros Independentes”) (...).

VOCÊ RECONHECE QUE A UBER NÃO É FORNECEDORA DE BENS, NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA SÃO PRESTADOS POR PARCEIROS INDEPENDENTES, QUE NÃO SÃO EMPREGADOS(AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS (grifo nosso).

Dessa forma, vislumbramos que a empresa Uber também não reconhece o vínculo empregatício com seus motoristas, reforçando a ideia de que estes são livres, independentes, autônomos e empreendedores.

De todo modo, os entregadores ou motoristas de aplicativos submetidos ao trabalho via plataforma não recebem remuneração pelo tempo à disposição da empresa, sendo remunerados apenas pelo tempo que de fato produzem. Além disso, caso a empresa não queira a prestação de serviço do trabalhador, esta simplesmente desliga-o da plataforma, não havendo que se falar em demissão (ABÍLIO, 2020).

As plataformas digitais reconhecem tão somente a intermediação – o encontro entre a oferta e procura –, contudo, possuem o poder de controle e subordinação em face dos trabalhadores.

Entretanto, elas detêm o poder de definir as regras do jogo sem fixá-las: determinam como opera a distribuição do trabalho, sua precificação, quem será incorporado e, também, quem é desligado ou bloqueado nas plataformas. Os critérios não são claros e podem nem mesmo ser mapeáveis, mas estão permanentemente presentes. Esses integram o gerenciamento algorítmico: por meio de mecanismos automatizados – mas humanamente programados – realiza-se o acesso, a distribuição e a precificação do trabalho. Essa programação envolve ranqueamentos, oferta de bonificações, punições – elementos que materializam os meios de controle do trabalho (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 39).

Nesse sentido, para Desgranges (2021),

O gerenciamento algorítmico do trabalho é disfarçado por um conjunto de fatores, entre eles: a assimetria de informação, isto é, o fato do modo como operam os algoritmos se apresentarem como “caixas-pretas”; o imaginário social de uma tecnologia neutra e objetiva, sendo ela sinônimo de progresso; e o discurso neoliberal de autonomia, visto que cabe ao trabalhador subordinado, sob a figura do “chefe de si mesmo”, o autogerenciamento de seu trabalho (...) (DESGRANGES, 2021, p. 13).

Portanto, a flexibilização, em conjunto com as políticas capitalistas e neoliberais, vem permeando negativamente o mundo do trabalho em amplas dimensões, tornando o trabalhador responsável pelos riscos e custos de suas atividades. As garantias trabalhistas anteriormente conquistadas pela classe, nas quais haviam a regulação sobre remuneração, tempo de trabalho, segurança, garantias, entre outros, vão sendo retiradas, ganhando espaço o gerenciamento individualizado, a falsa presença do empreendedorismo, a exploração do trabalho e o acúmulo de capital (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021).

2.4 Plataformização e uberização: escolhas conceituais

Analisando várias obras direcionadas ao estudo do trabalho dos entregadores e motoristas de aplicativos, vislumbramos que há inúmeros autores que o conceituam como plataformização ou uberização. Desta forma, objetivando demonstrar a relevância e possibilidades de problematização desse modo de trabalho e a pluralidade de conceitos diversos para defini-lo, vejamos, a seguir, as definições de alguns autores.

A plataformização do trabalho teve a sua primeira expansão nos Estados Unidos, entre os anos de 1970 e 1990, segundo Van Doorn (2017). No Brasil, esse modelo de trabalho ganhou perceptibilidade a partir do ano de 2016.

A plataformização deriva-se da palavra plataforma⁹. Para Van Doorn (2017), o trabalho plataformizado pode ser definido como as atividades de trabalho que são organizadas, coordenadas, regidas e administradas por meio das plataformas digitais. Neste mesmo sentido, Casilli (2019) assevera que o trabalho plataformizado exercido pelos trabalhadores gera valor para as plataformas, no qual há o cumprimento de contratos, os quais, de forma geral, não são considerados como tal. Tal atividade é marcada pela parasubordinação através da tecnologia e submissão à medição de rendimento.

9 A utilização da palavra “plataforma”, tanto no mercado quanto na academia, já sofreu diversas mudanças, principalmente no início do novo milênio. Segundo Rochet e Tirole (2002), plataforma seria “mercados de dois lados”, sendo que, de um lado, há os operadores de plataformas, usuários ou compradores; e, de outro lado, vendedores.

Nieborg e Poell (2018) conceituam a plataformização como uma ampliação governamental, econômica e infraestrutural de plataformas digitais nos ecossistemas da *web* e de aplicativos. Nesse viés, a plataformização, para Poell, Nieborg e Van Dijck (2020), significa uma potencial modificação nos panoramas sociais e culturais, gerando uma conexão de mecanismos de plataformas em vários campos da vida.

Desse modo, a plataformização pode ser considerada um fenômeno infraestrutural, a qual torna-se indispensável para a concretização de relações intersubjetivas, proporcionando, assim, um oligopólio econômico e tecnológico, intenso e dominante. Segundo Grohmann (2020), podemos resumir o trabalho mediado por plataformas como “situado a partir de mediações de gênero, raça e território, entre outros marcadores sociais e interseccionais, com diferenças de apropriação de valor; b) não pode ser resumido ao trabalho na Uber” (GROHMANN, 2020, p. 113).

Por outro lado, vejamos, a seguir, as definições conceituais de outros autores sobre esse modo de trabalho, os quais utilizam a terminologia de uberização.

Abílio, Amorim e Grohmann (2021, p. 26) entendem “a uberização como um novo tipo de gestão e controle da força de trabalho com a consolidação do trabalho sob demanda (...)”. Ainda segundo Abílio (2020), a uberização define:

(..) uma tendência em curso que pode ser generalizável pelas relações de trabalho, que abarca diferentes setores da economia, tipos de ocupação, níveis de qualificação e rendimento, condições de trabalho, em âmbito global. (...) em realidade o termo uberização se refere a processos que não se restringem a essa empresa nem se iniciam com ela, e que culminam em uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho. É possível também conceituá-la como um amplo processo de informalização do trabalho, processo que traz mudanças qualitativas para a própria definição de trabalho informal (ABÍLIO, 2020, p. 12).

Para Moraes, Oliveira e Accorsi (2019), o termo “uberização” significa:

Uberização do trabalho é o termo utilizado para representar a grande maioria do trabalho ofertado pelas empresas da economia de plataforma, também denominado de *crowd employment* e *crowdworking*. Uberização do trabalho está para as empresas-plataformas, assim como o trabalho terceirizado está para as empresas toyotistas ou pós-fordistas, sendo sinônimo de trabalho intermitente, em grande parte informal, em que as relações capital-trabalho, outrora negociadas, tornam-se imposições do capital sobre o trabalho (...).

O termo uberização do trabalho refere-se ao sucesso da Uber na utilização das plataformas para controlar e organizar o trabalho de milhões de trabalhadores pelo mundo (...) (MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019, p. 655).

Para Zamora, Augustin e Souza (2021), a uberização:

A uberização é uma tendência global de reorganização do trabalho que apresenta novas formas de controle, gerenciamento e subordinação que não se inicia com a atuação da Uber e também não se restringe a esta. Trata-se do resultado de processos globais que se apoiam no contexto de flexibilização do trabalho, eliminação de direitos trabalhistas, integração de mercados e financeirização da economia (ZAMORA; AUGUSTIN; SOUZA, 2021, p. 69).

A corroborar com o exposto, apresentamos a seguir um quadro sintetizado com as principais definições conceituais apresentadas no decorrer deste capítulo. Vejamos:

Quadro 12 - Definições conceituais de Plataformização

Definições conceituais de plataformização	
Autor	Definição
Van Doorn (2017)	O trabalho plataformizado pode ser definido como as atividades de trabalho que são organizadas, coordenadas, regidas e administradas por meio das plataformas digitais.
Nieborg e Poell (2018)	Uma ampliação governamental, econômica e infraestrutural de plataformas digitais nos ecossistemas da <i>web</i> e de aplicativos.

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Quadro 13 - Definições conceituais de Uberização

Definições conceituais de uberização	
Autor	Definição
Abílio (2020)	A uberização do trabalho define uma tendência em curso que pode ser generalizável pelas relações de trabalho, que abarca diferentes setores da economia, tipos de ocupação, níveis de qualificação e rendimento, condições de trabalho, em âmbito global. Derivado do fenômeno social que tomou visibilidade com a entrada da empresa <i>Uber</i> no mercado, em realidade, o termo “uberização” se refere a processos que não se restringem a essa empresa nem se iniciam com ela, e que culminam em uma nova forma de controle, de gerenciamento e de organização do trabalho.
Zamora, Augustin e Souza (2021)	A uberização é uma tendência global de reorganização do trabalho que apresenta novas formas de controle, gerenciamento e subordinação que não se inicia com a atuação da Uber e também não se restringe a esta.

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Ao nosso pensar, a expressão “plataformização do trabalho” descreve melhor o contemporâneo panorama do trabalho digital, ao invés do termo “uberização”, vez que aquela é mais abrangente, havendo uma multiplicidade de atividades e características de trabalho, não remetendo ao nome de uma empresa específica, o que possibilita uma compreensão mais ampla por parte dos leitores.

Já a expressão “uberização” não abarca a diversidade de atividades de trabalhos coordenados pelas plataformas digitais e suas dinâmicas, havendo uma centralidade na empresa Uber. Portanto, a expressão “plataformização do trabalho” é, segundo nosso entendimento, a conceituação que melhor que se adequa ao estudo dos trabalhadores cujas atividades são mediadas por plataformas digitais (motoristas e entregadores).

2.5 Plataformização do trabalho face à pandemia da covid-19

A pandemia do vírus da covid-19, também denominado como Sars-CoV-2, foi declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em março de 2020.

Em 11 de março de 2020, o atual Diretor-Geral da Organização Mundial de Saúde (OMS), *Tedros Adhanom Ghebreyesus*, em uma coletiva de imprensa em Genebra, decretou a pandemia da COVID-19, causada pelo Sars-CoV-2, anunciando 118 mil casos da doença em 114 países do mundo, e 4.291 óbitos, a maioria deles na China. Ao longo dos meses seguintes ao pronunciamento oficial da OMS, a pandemia se alastrou pelo continente europeu, atingiu profundamente os EUA, além de reverberar, com toda potência, pelos países periféricos, causando um número alarmante de óbitos e de infectados (DELGADO; ROCHA, 2020, p. 17).

Com efeito, a pandemia avançou e atingiu várias dimensões da vida em sociedade, não somente na saúde pública, mas também na economia mundial, a qual passou a sofrer profundas consequências, advindas da propagação do vírus, entre as quais houve a suspensão de atividades em diversos setores comerciais e industriais, além do isolamento da população. Ademais, a pandemia propagou de forma mais acelerada as desigualdades em âmbito econômico, social, bem como trabalhista.

Para além da crise de emergência sanitária, a pandemia acentua as desigualdades econômicas, sociais, trabalhistas e ambientais de um cenário prevalecente de matiz neoliberal, produzindo desarticulações e dismantelamentos em todos os níveis (DELGADO; ROCHA, 2020, p. 17).

Com a disseminação da pandemia pelo mundo, restou evidente a relevância do trabalho humano, nas suas múltiplas frentes de atuação, vez que o capital não se sustenta com a ausência do trabalho humano, o qual torna-se imprescindível para o desenvolvimento de valor e da riqueza social (ANTUNES, 2006).

Nesse sentido, os trabalhadores plataformizados desenvolveram um trabalho extremamente essencial para a população no momento da pandemia, considerando a política de isolamento social. É importante mencionar que o serviço de entrega foi considerado uma atividade essencial, a fim de enfrentar à pandemia, conforme disposto no art. 3º, XXII do Decreto n.º 10.282/20. Vejamos:

Art. 3º As medidas previstas na Lei n.º 13.979, de 2020, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e atividades essenciais a que se refere o § 1º (...).
XXII - transporte e entrega de cargas em geral (...) (BRASIL, 2020).

Nesse contexto, segundo *Abílio et al.* (2020),

(...) essa modalidade de trabalho adquiriu grande centralidade desde a expansão da COVID-19, em razão das adoções das medidas de isolamento social e da classificação do serviço de entrega como atividade essencial para fins de enfrentamento da disseminação do vírus (art. 3º, XXII do Decreto n. 10.282/20) (ABÍLIO *et al.*, 2020, p. 3).

De outro lado, com a propagação da pandemia, houve o aumento do desemprego formal, o que resultou, conseqüentemente, na inserção de trabalhadores no mercado de trabalho informal, já que a economia informal possui essa capacidade de inserir trabalhadores desempregados nessa escala de trabalho. Podemos considerar que, entre os impactos relevantes da pandemia na estrutura da economia, encontra-se o aceleração das tecnologias digitais nas relações de trabalho.

Segundo a Revista Exame (2020), em uma matéria publicada em 18 de abril de 2020 (início da pandemia), houve um crescimento elevado no que tange ao número de entregadores cadastrados em plataformas. Vejamos:

(...) A Rappi chegou a registrar pico de 300% de crescimento no número de pedidos de cadastros de entregadores no app e está recrutando entregadores parceiros (...). À exemplo, no *iFood*, o número de entregadores passou de 147 mil para 170 mil de fevereiro para março. Outro dado relevante é o aumento de cadastros. Cerca de 175 mil pessoas fizeram um pedido para entrar na plataforma em março, ante 85 mil no mês anterior (...) (EXAME, 2020).

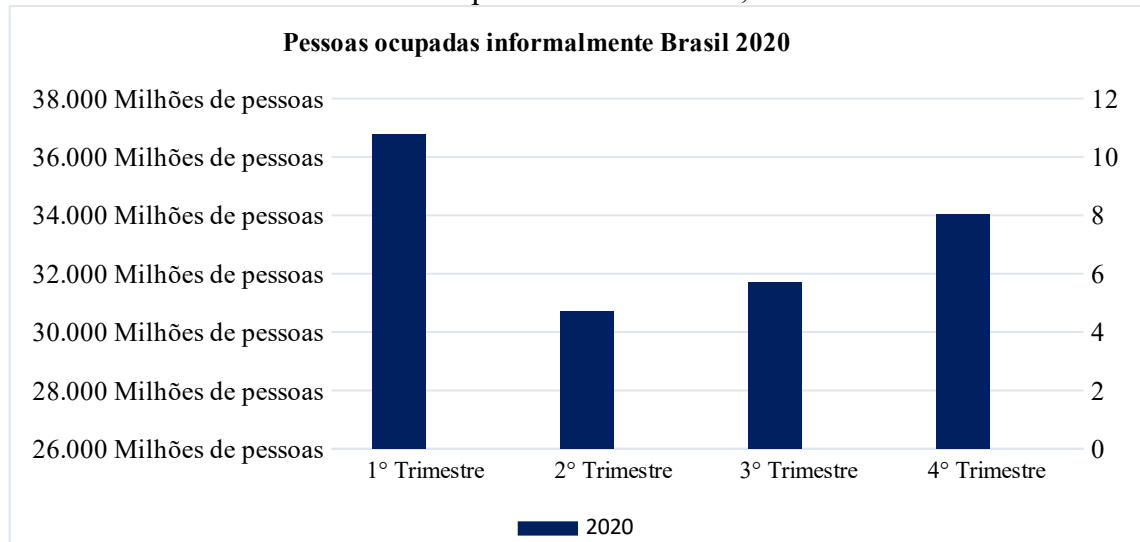
De acordo com dados da PNAD/IBGE, no primeiro trimestre de 2020 (janeiro, fevereiro e março) – início da pandemia –, o Brasil possuía cerca de 36.783 milhões de pessoas na informalidade, ou seja, sem carteira de trabalho assinada. Entretanto, esse quadro, durante a pandemia, aprofundou-se. No segundo trimestre de 2020 (abril, maio e junho), o Brasil possuía cerca de 30.700 milhões de pessoas na informalidade; no terceiro trimestre (julho, agosto e setembro), cerca de 31.691; e no quarto trimestre (outubro, novembro e dezembro), cerca de 34.052 milhões de pessoas nessa situação.

Do mesmo modo, no primeiro trimestre de 2021, o Brasil possuía cerca de 34.054 milhões de pessoas na informalidade; no segundo trimestre, cerca de 35.762 milhões; no terceiro trimestre, cerca de 37.709 milhões; e no quarto trimestre, cerca de 38.945 milhões de pessoas na informalidade.

O aumento no setor da informalidade continuou, conseqüentemente, no ano de 2022, mesmo após a pandemia. No primeiro trimestre de 2022, o Brasil possuía cerca de 38.203 milhões de pessoas na informalidade; no segundo trimestre, cerca de 39.286 milhões; no terceiro trimestre, cerca de 39.145 milhões; e no quarto trimestre, cerca de 38.554 milhões de pessoas nessa situação.

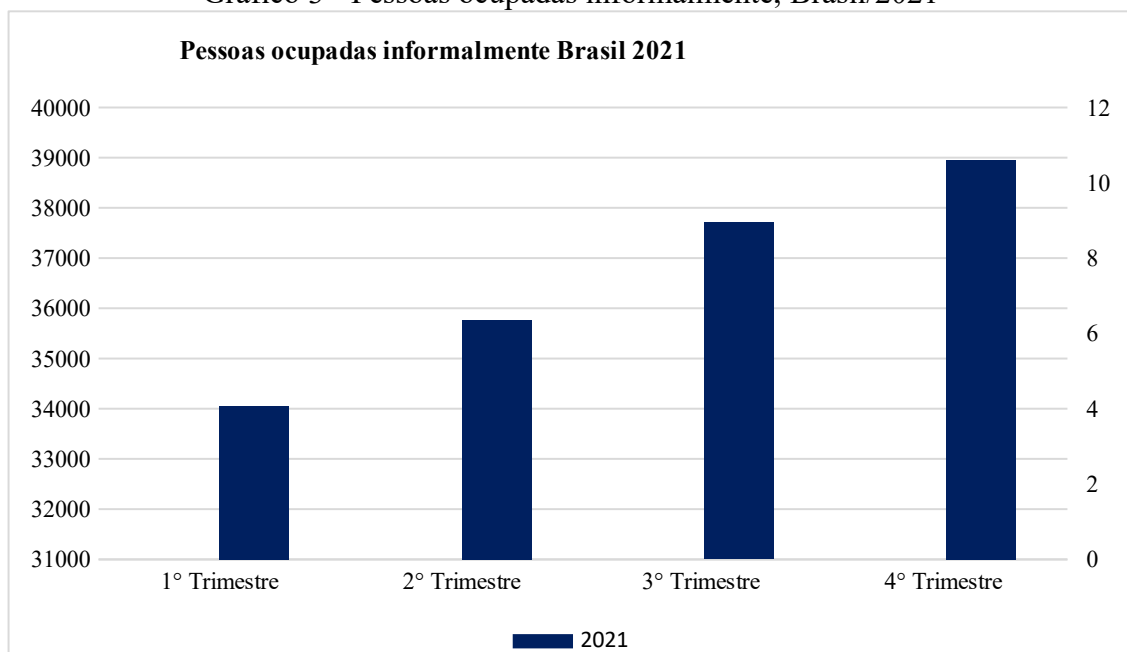
Vejam, a seguir, os Gráficos 2, 3 e 4, elaborados a partir das informações anteriormente mencionadas:

Gráfico 2 - Pessoas ocupadas informalmente, Brasil/2020



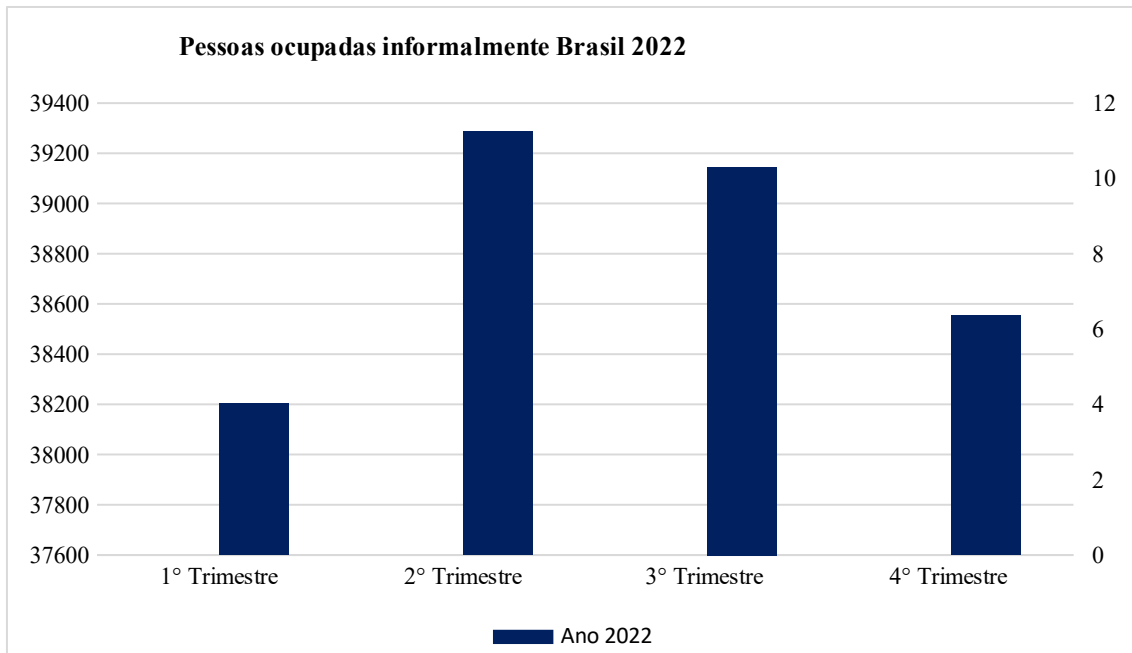
Fonte: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>. Elaborado pela autora.

Gráfico 3 - Pessoas ocupadas informalmente, Brasil/2021



Fonte: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>. Elaborado pela autora.

Gráfico 4 - Pessoas ocupadas informalmente Brasil/2022



Fonte: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>. Elaborado pela autora.

Os dados apresentados nesses gráficos demonstram que, ao longo da pandemia, a tendência era a inserção cada vez mais elevada de pessoas na informalidade. Ressalta-se que, dentro do setor informal, entre os trabalhadores incluídos, temos também os trabalhadores plataformizados.

Vale destacar que, com o aumento de trabalhadores plataformizados no setor informal, ocorreu também a ausência de precaução, quanto a saúde e garantias desses trabalhadores, por parte das empresas de aplicativos. Segundo a Revista Exame (2020),

(...)

Manifestação

Os entregadores de aplicativos contestam que venham recebendo mais dinheiro pelas corridas. Ontem, um grupo parou um trecho da Avenida Paulista, em São Paulo, para contestar pela queda do valor repassado.

"A paralisação é sobre as taxas, estão pagando muito pouco para a gente", reclama um entregador que não se identificou, em vídeo divulgado no Instagram do perfil na paulista. "É uma falta de comunicação com a gente, o pessoal bloqueia a gente do nada. Queremos transparência dos aplicativos", complementa outro entregador também não identificado.

Segundo relatos coletados no vídeo, as empresas estão pagando entre 6 e 7 reais para os entregadores percorrerem 15 quilômetros. "Ninguém deu nada para a gente, nem máscara nem álcool em gel", diz outro entregador (...) (EXAME, 2020).

Desse modo, diante da precarização do trabalho na pandemia, houve o aumento de manifestações por melhores condições de trabalho. Para reforçar as argumentações de ausências de direitos e segurança para os trabalhadores, Delgado e Rocha (2020) asseveram o seguinte:

Em tempos de coronavírus, desempregados, informais, intermitentes, uberizados, subutilizados, terceirizados e “empreendedores” estão vivendo o “dilema do contágio ou da fome”. Sem o mínimo de proteção social, precisam escolher entre ficar em casa, em isolamento social, e não auferirem renda que lhes permita a subsistência, ou saírem para trabalhar, expondo-se ao risco da contaminação viral (DELGADO; ROCHA 2020, p. 20-21).

Nesse sentido, para Abílio *et al.* (2020),

No que se refere às medidas de proteção, os trabalhadores as vêm tomando e as custeando por conta própria. A grande maioria dos entrevistados afirmou adotar uma ou mais medidas de proteção na execução de seu trabalho, enquanto as medidas adotadas pelas empresas concentram-se na prestação de orientações. O fato de os trabalhadores, na maioria das vezes, terem de custear as medidas de proteção acaba por reduzir ainda mais a sua remuneração (ABÍLIO *et al.*, 2020, p. 16).

Ainda segundo Abílio *et al.* (2020),

Esse exército de trabalhadores precários, recorrentemente invisibilizados e associados às margens do desenvolvimento, seguiu na batalha cotidiana e arriscada de seu trabalho, incorporando o risco de contágio como mais um dentre os que enfrentam usualmente (ABÍLIO *et al.*, 2020, p. 462).

Na pandemia, enquanto uma parte dos trabalhadores possuíam a opção de estarem em suas casas, trabalhando em *home office*, outra parte prosseguia sua rotina de trabalho nas ruas, na linha de frente, expostos aos riscos do vírus, a fim de manter o seu sustento e de sua família. Segundo Manzano e Krein (2020),

De acordo com a PNAD COVID19, enquanto 13,8% das pessoas ocupadas tiveram algum sintoma que pode ser relacionado à Covid-19 nos últimos sete dias ao dia de referência da pesquisa em maio de 2020, esse índice entre os motoristas (de aplicativo, taxi, van, mototáxi ou ônibus) foi de 14,7% e entre os entregadores de mercadorias (de restaurante, farmácia, loja, Uber Eats, *iFood*, Rappi etc.) de 15,7% (Gráfico 4). Apesar da alta proporção de pessoas com sintomas, os entregadores de mercadorias estavam entre os que menos se afastaram do trabalho em maio de 2020, com uma taxa de afastamento de apenas 12,5%, indicando a alta requisição desse tipo de trabalho em épocas de isolamento social e a necessidade e disposição dos trabalhadores em realizar esse trabalho (MANZANO; KREIN, 2020, p. 7).

Considerando os desafios vivenciados pelos trabalhadores de aplicativos no momento da pandemia, Harvey (2020) pontua as desigualdades encaradas por estes:

Esta “nova classe trabalhadora” está na vanguarda e suporta o peso de ser a força de trabalho que corre maior risco de contrair o vírus através de seus empregos ou de ser demitida injustamente por causa da retração econômica imposta pelo vírus. Há, por exemplo, a questão de quem pode e quem não pode trabalhar em casa. Isto agrava a divisão social, assim como a questão de quem pode se isolar ou ficar em quarentena

(com ou sem remuneração) em caso de contato ou infecção. [...] assim o progresso da COVID-19 exibe todas as características de uma pandemia de classe, de gênero e de raça (...).

A classe trabalhadora contemporânea nos Estados Unidos (composta predominantemente por afro-americanos, latinos e mulheres assalariadas) enfrenta a desagradável escolha da contaminação em nome do cuidado e da manutenção de elementos-chave de provisão (como supermercados) abertos ou do desemprego sem benefícios (como cuidados de saúde adequados) (HARVEY, 2020, p. 21-22).

Em igual sentido, Aquino, Pilate e Félix (2020) asseveram:

O trabalhador uberizado, caracterizado não como empregado, mas sim como empreendedor ou autônomo, carece dos direitos garantidos pelo vínculo empregatício, principalmente aqueles devidos por força da seguridade social, como benefícios previdenciários, como o auxílio-doença, que lhe garantiriam determinada estabilidade em face de eventual contaminação, podendo ainda ser privilegiados através da possibilidade da suspensão do contrato, com o efetivo pagamento através do empréstimo fornecido pelo governo federal para o custeio dos salários de empregados que tiveram que se ausentar do trabalho por terem contraído a COVID-19 ou por possuírem comorbidades que importariam em risco de vida em caso de contaminação. Assim, ao trabalhador uberizado não há alternativas diante de um estado de pandemia (AQUINO; PILATE; FÉLIX, 2020, p. 60).

Cumpramos ressaltar que no ano de 2021 foi emitido o primeiro relatório do *Fairwork* Brasil¹⁰. Entre os assuntos pontuados, no relatório foi abordado sobre os trabalhadores plataformizados na pandemia da covid-19. Segundo o estudo,

O contexto de pandemia intensificou a crescente dependência de plataformas digitais para a realização de atividades de trabalho. Nos últimos dois anos, os setores de entrega e transporte estiveram em destaque, sendo trabalhadores considerados essenciais (FAIRWORK BRASIL, 2021, p. 2).

O relatório mencionou ainda sobre as paralisações praticadas pelos entregadores de aplicativos, objetivando melhores condições de trabalho na pandemia. Vejamos:

Um ponto alto desse alcance se deu no “Breque dos Apps”, greve nacional dos entregadores em 2020, que contou com grupos organizados em várias cidades do Brasil. Os protestos tiveram a participação de entregadores que desligaram seus aplicativos por algumas horas como forma de manifestação. Além disso, eles pediram aos consumidores para que, além de não ligar os aplicativos, os avaliassem negativamente nas app stores. Em meio às reivindicações que pautaram essa mobilização, destaca-se o aumento do valor mínimo por entrega, a solicitação de benefícios como vale-refeição e seguros (de vida, contra acidentes e roubos), o fim dos bloqueios por parte dos aplicativos e equipamentos de proteção como máscaras e álcool em gel (FAIRWORK BRASIL, 2021, p. 22).

¹⁰ Fairwork denomina-se como uma poderosa rede de pesquisa. Atualmente opera em 27 países. O projeto objetiva troca de conhecimento com pesquisadores de várias áreas e formações, sendo uma rede colaborativa, e possui atualmente diversas universidades brasileiras envolvidas, quais sejam: Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), Universidade de São Paulo (USP), Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), com a perspectiva de novas universidades no futuro. A pesquisa e a ciência são feitas de colaboração e verdadeiro trabalho em equipe.

É importante mencionar também a pesquisa realizada por Abílio *et al.* (2020), a qual objetivou demonstrar os impactos da pandemia da covid-19 para os entregadores de aplicativos. Na referida pesquisa, participaram cerca de 298 trabalhadores, distribuídos em 29 cidades, os quais responderam a questionários on-line, sobre suas condições de trabalho na pandemia.

De acordo com os autores, a pesquisa teve como resultado:

O tempo de trabalho dos entregadores continuou elevado durante a pandemia da COVID-19. A indicação de 56,7% trabalhar mais de nove horas diárias, combinado ao fato de 78,1% desempenhar atividades de entrega em seis dias ou mais por semana, aponta para uma elevada carga horária. Os longos tempos de trabalho, entretanto, tiveram repercussão inversa na remuneração, indicada pela redução de trabalhadores nas faixas remuneratórias mais altas (ABÍLIO *et al.*, 2020, p. 15).

Desse modo, a partir da análise dos dados sobreditos (remuneração e duração do trabalho), podemos vislumbrar que esse modo de trabalho, via plataforma digital, no período da pandemia ganhou bastante espaço na vida desses trabalhadores, os quais laboravam diariamente em extensas jornadas de trabalho, resultando em sua principal fonte de renda, embora não fossem devidamente remunerados. Segundo Druck (2021),

Nesse período, mesmo com um aumento significativo da demanda por entrega a domicílio, as empresas diminuíram o valor da hora de trabalho e/ou bonificação, o que pode explicar a queda da remuneração aliada ao aumento do número de entregadores. Assim, se antes já arriscavam suas vidas para cumprir as metas e/ou para obter alguma remuneração para sobreviverem, agora se acrescenta a exposição cotidiana à contaminação pelo coronavírus, numa situação de poucas medidas preventivas adotadas pelas empresas e nenhum compromisso dessas com o adoecimento ou mesmo morte desses trabalhadores (DRUCK, 2021, p. 19).

Cumprе ressaltar que a pandemia da covid-19 trouxe consigo impactos de natureza econômica e social na vida dos trabalhadores, em especial na dos que trabalhavam via aplicativos, ocasionando várias mudanças e novas condições de trabalho, gerando, conseqüentemente, ainda mais a precarização e exploração do trabalho, sendo reflexo da sociedade do capital. Para Abílio *et al.* (2020),

(...) não deixam margem a dúvidas sobre um movimento de manutenção de longos tempos de trabalho, associado à queda da remuneração desses trabalhadores, que arriscam sua saúde e a vida no desempenho de um serviço essencial para a população brasileira, ao contribuírem para a implementação e a manutenção do isolamento social durante a pandemia. Isso é, ainda, acompanhado pelo aumento do risco de contágio, o que intensificou as condições de trabalho precárias e inseguras dos entregadores (ABÍLIO *et al.* 2020, p. 15).

Nesse mesmo sentido, segundo Souza (2020),

A nosso ver, a pandemia da *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19) estabeleceu uma relação de reciprocidade com essas dimensões, marcando uma etapa histórica do mundo do trabalho a partir de 2020. Isto é, a precarização do trabalho, que vem se desenhando há muito tempo, caracterizou uma dinâmica de dificuldades para o enfrentamento da pandemia, ao passo que a pandemia tem servido de mediação para exponenciação da precarização (SOUZA, 2020, p. 3).

Ainda, segundo Antunes e Praun (2015),

Em sua lógica destrutiva, o capital não reconhece nenhuma barreira para a precarização do trabalho. A exploração sem limites da força de trabalho é em si expressão das contradições estruturais de dada forma de sociabilidade que, ao mesmo tempo em que não pode prescindir do trabalho vivo para sua reprodução, necessita explorá-lo ao extremo, impondo-lhe o sentido mais profundo de sua mercantilização: a abreviação de seu tempo de uso como resultado do aprofundamento, pelo adoecimento, de sua característica de mercadoria de alta descartabilidade (ANTUNES; PRAUN 2015, p. 423).

De outra frente, não menos importante, uma pesquisa bastante relevante que elaborou dados significativos foi o primeiro relatório do *Fairwork* Brasil (2021), já mencionado neste capítulo.

Entre os assuntos apresentados, a *Fairwork* Brasil realizou um estudo sobre as condições de trabalho nas plataformas digitais. Para avaliá-las, considerou-se cinco princípios de trabalho justo: contratos justos, remuneração justa, gestão justa, condições justas e representação justa – os quais foram atribuídos a cada plataforma, com a pontuação de 0 a 10. Os cinco princípios foram desenvolvidos com base em vários *workshops* multissetoriais, na Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O *Fairwork* realizou as pontuações levando em destaque seis das maiores plataformas do Brasil: *iFood*, 99, Uber, Rappi, GetNinjas e UberEats. Para a *Fairwork*, um trabalho justo nas plataformas digitais deveria seguir os cinco princípios com características apresentadas no quadro a seguir:

Quadro 14 - Cinco Princípios para um Trabalho Justo

Remuneração Justa	Os trabalhadores, independentemente de sua classificação, devem obter uma renda decente em sua jurisdição de origem após levar em conta os custos relacionados ao trabalho. Avaliamos os ganhos de acordo com o salário mínimo obrigatório na jurisdição de origem, bem como o salário mínimo ideal.
Condições Justas	As plataformas devem ter políticas em vigor para proteger os trabalhadores de riscos fundamentais decorrentes dos processos de trabalho e devem tomar medidas proativas para proteger e promover a saúde e a segurança dos trabalhadores.
Contratos Justos	Os termos e condições devem ser acessíveis, legíveis e compreensíveis. A parte contratante com o trabalhador deve estar sujeita à lei local e deve ser identificada no contrato. Independentemente da situação laboral dos trabalhadores, o contrato precisa estar isento de cláusulas que excluam injustificadamente a responsabilidade por parte da plataforma.
Gestão Justa	Deve haver um processo documentado, através do qual os trabalhadores possam ser ouvidos, possam recorrer das decisões que os afetam e ser informados das razões por trás dessas decisões. Deve haver um canal claro de comunicação aos trabalhadores

	envolvendo a capacidade de apelar das decisões da administração ou desativação. O uso de algoritmos é transparente e resulta em resultados equitativos para os trabalhadores. Deve haver uma política identificável e documentada que garanta a equidade na forma como os trabalhadores são gerenciados em uma plataforma (por exemplo, na contratação, punição ou demissão de trabalhadores).
Representação Justa	As plataformas devem fornecer um processo documentado por meio do qual a voz do trabalhador possa ser expressa. Independentemente de sua classificação, os trabalhadores devem ter o direito de se organizar em órgãos coletivos, e as plataformas devem estar preparadas para cooperar e negociar com eles.

Fonte: Elaborada com base na pesquisa *Fairwork* Brasil (2021, p. 7).

Nesse viés, a pesquisa *Fairwork*, analisando as plataformas digitais, concluiu o seguinte, considerando os cinco princípios:

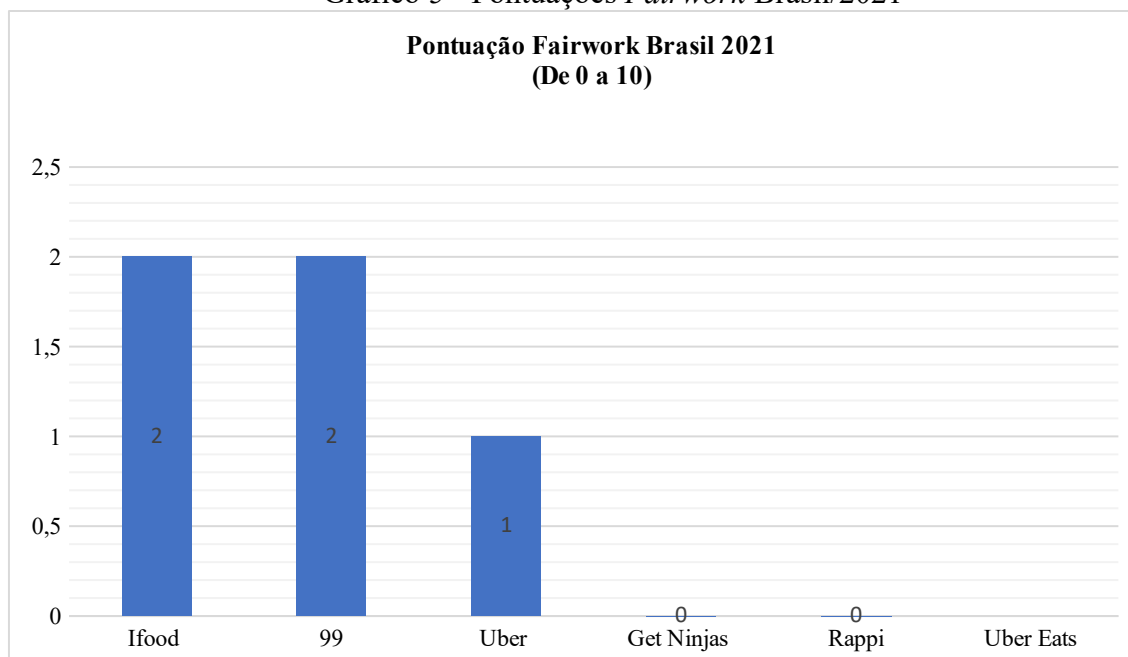
Quadro 15 - Conclusões sobre as plataformas

Remuneração Justa	Nenhuma plataforma foi capaz de provar que todos os trabalhadores receberam o salário mínimo ideal por todas as suas horas ativas, após os custos. O salário mínimo ideal é calculado no Brasil pelo DIEESE em R\$ 24,16 por hora/ R\$ 5.315,74 por mês (referência de 2021).
Condições Justas	Nenhuma plataforma conseguiu evidenciar medidas para melhorar ativamente as condições de trabalho. A <i>iFood</i> está, no entanto, proporcionando aos trabalhadores oportunidades de cursos e desenvolvimento profissional, por exemplo, na área de finanças.
Contratos Justos	Nenhuma plataforma conseguiu provar que seus contratos estavam livres de cláusulas abusivas e que não excluem injustificadamente a responsabilidade por parte da plataforma.
Gestão Justa	Nenhuma das plataformas estudadas conseguiu evidenciar medidas para combater a desigualdade no processo de gestão e/ou medidas para promover a inclusão de grupos marginalizados ou desfavorecidos. Portanto, incentivamos fortemente as plataformas a implementar medidas efetivas, como políticas antidiscriminação e promoção de oportunidades iguais para trabalhadores de grupos desfavorecidos.
Representação Justa	A maioria das plataformas não possui uma política documentada que reconheça a organização e a voz coletiva dos trabalhadores. Vários trabalhadores relatam que já foram penalizados por participarem de greves. Por isso, apelamos a todas as plataformas, para que respeitem e assegurem os direitos dos trabalhadores à liberdade de associação e organização coletiva

Fonte: Elaborada pela autora, com base na pesquisa *Fairwork* Brasil (2021, p. 14-15).

Segundo a pesquisa, a maior pontuação foi alcançada pelas empresas *iFood* e 99, enquanto a empresa Uber recebeu apenas um ponto. As demais plataformas, GetNinjas, Rappi, e UberEats, por sua vez, não alcançaram pontuações. Em geral, todas as citadas plataformas falharam no oferecimento de direitos básicos trabalhistas aos seus trabalhadores.

Vejamos o Gráfico 5, com as pontuações alcançadas pelas plataformas digitais:

Gráfico 5 - Pontuações *Fairwork* Brasil/2021

Fonte: Adaptado pela autora, com base em *Fairwork* Brasil (2021).

De acordo com os dados apresentados, vislumbramos que, no mínimo, as empresas de aplicativos vêm impulsionando e agravando as condições precárias no mercado de trabalho, resultando em prejuízos e perda de direitos em face de seus trabalhadores. Segundo a *Fairwork* (2021), no Brasil e em outros países da América Latina, nenhuma das principais plataformas obteve mais de dois pontos, considerando o número máximo de dez pontos. No Sul Global, como por exemplo, na África e Ásia, relatórios apontam que as plataformas possuem as pontuações mais altas.

Para a *Fairwork* (2021),

As plataformas digitais se consolidaram em nível global como promotoras do trabalho informal, precário, temporário e mal remunerado. No cenário brasileiro, essas características são historicamente estruturantes do mercado de trabalho no país. Assim, as plataformas digitais surgem, no Brasil, no contexto de um mercado de trabalho caracterizado por profundas desigualdades, alta precariedade e histórica informalização (*FAIRWORK*, 2021, p. 5).

De acordo com a *Fairwork*, no Brasil, algumas das empresas de plataformas, encontram-se fazendo mudanças para melhorar suas práticas, a fim de garantir os cinco princípios apresentados.

Outrossim, retomando a discussão da plataformização em meio à pandemia, resta evidente que as empresas de plataformas digitais, durante a pandemia, não garantiram

condições mínimas de trabalho. Segundo o relatório do *Fairwork* Brasil (2021), a maioria das empresas não realizou o fornecimento efetivo de equipamentos de proteção individual para seus trabalhadores, tornando-os mais vulneráveis e expostos aos riscos nessa modalidade de trabalho.

Portanto, a pandemia acentuou a centralidade do trabalho, mas também intensificou a precarização do trabalho, atingindo de forma profunda os trabalhadores, em especial os plataformizados, seja durante a pandemia ou posteriormente a ela.

3. PERCURSOS METODOLÓGICOS: MÉTODO E METODOLOGIA

3.1 Primeiras providências

A pesquisa iniciou-se com a apresentação do projeto ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Fundação Universidade Federal do Tocantins (UFT), o qual foi submetido por meio da Plataforma Brasil – Ministério da Saúde. O parecer com a aprovação foi emitido no dia 03 de abril de 2023, sob o protocolo de número 5.980.089.

Desse modo, com a autorização para o início da pesquisa, definimos o percurso metodológico a ser seguido a fim de alcançar os objetivos propostos. Para isso, optamos pelas entrevistas, com roteiro de perguntas pré-definidas. Nesse viés, realizamos, então, entrevistas com 10 (dez) atores sociais, tendo início em 20 de julho de 2023 e término em 28 de outubro de 2023. Após análise, foi constatado que o instrumento era adequado e possibilitava alcançar os objetivos da pesquisa. Cada participante recebeu uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

3.2 Escolha dos participantes da pesquisa

A escolha dos participantes teve como critérios: atores sociais que trabalham e/ou trabalharam em empresas de aplicativos na cidade de Araguaína-TO, realizando atividades via *delivery* (entregadores) ou serviços de traslados de carro (motoristas), independentemente do aplicativo a que estavam e/ou estiveram vinculados; idade acima de 18 (dezoito) anos, sem distinção de cor, raça, sexo, religião, etnia, ocupação e escolaridade; trabalhadores prestadores de serviço em mais de uma plataforma ou não.

Como foi objetivado trabalhar com atores sociais que laboram e/ou laboraram em aplicativos independentemente do aplicativo a que estivessem vinculados, entramos em

contato com duas pessoas atuantes nessa dinâmica de trabalho, no mês de julho/2023, para dar início à coleta de dados. Esses dois atores sociais já mantinham contato com a pesquisadora, vez que esta atuou como profissional da área jurídica para ambos. Assim, estes foram nomeados como informantes-chave (sementes), os quais auxiliaram na localização de outros atores sociais para a pesquisa.

Esse método é denominado “bola de neve”, o qual utiliza cadeias de referência, sendo realizado primeiramente contato com um ator social (entregador e motorista), e este foi nomeado como informante-chave (semente), e ajudou a localizar outros atores sociais para a pesquisa.

Esse tipo de amostragem é um processo permanente de coleta de informações, que procura tirar proveito das redes sociais dos entrevistados identificados para fornecer ao pesquisador um conjunto cada vez maior de contatos pessoais, sendo que o processo pode ser finalizado a partir do critério de ponto de saturação (VINUTO, 2014, p. 204).

3.3 Coleta de dados/Processo: entrevistas

Todas as entrevistas foram autorizadas e gravadas por meio de dispositivo móvel e transcritas através da notação do projeto Nurc¹¹, a partir da aplicação de questionários semiestruturados de forma individual. O questionário aplicado apresentou questões abertas e questões fechadas de múltiplas escolhas. Foram entrevistados dez atores sociais que laboram e/ou laboraram como entregadores e motoristas de aplicativo, a fim de coletar dados para a pesquisa.

A realização das entrevistas possibilitou o encontro entre entrevistadora e entrevistados, objetivando esclarecer aspectos relativos à temática abordada. Nesse sentido, a entrevista ofereceu a obtenção de dados sobre diversos aspectos da vida (econômicos, sociais e vinculação ao mundo do trabalho) dos atores sociais da pesquisa, bem como contribuiu para compreender a dinâmica da atividade executada por eles, seu cotidiano e suas experiências. Além disso, foi analisada a ocorrência da vulnerabilidade da proteção social. De acordo com Gil (2008):

Pode-se definir entrevista como a técnica em que o investigador se apresenta frente

11 O Projeto de Estudo da Norma Urbana Culta, mais conhecido como NURC, é um projeto acadêmico brasileiro iniciado no final da década de 1960, que tem como foco cinco capitais brasileiras: Recife, Salvador, São Paulo, Rio de Janeiro e Porto Alegre. O objetivo do NURC é coletar sistematicamente material que permita a análise da linguagem oral culta do português brasileiro em seus diversos níveis (fonologia, morfologia, sintaxe, léxico e texto). Fonte: https://pt.wikipedia.org/wiki/Projeto_NURC.

ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação. A entrevista é, portanto, uma forma de interação social (GIL, 2008, p. 109).

Ainda segundo Gil (2008):

Pode-se definir questionário como a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado etc. Os questionários, na maioria das vezes, são propostos por escrito aos respondentes. Costumam, nesse caso, ser designados como questionários auto aplicados. Quando, porém, as questões são formuladas oralmente pelo pesquisador, podem ser designados como questionários aplicados com entrevista ou formulários. (...) (GIL, 2008, p. 128).

O roteiro da entrevista com a aplicação do questionário foi utilizado como gerador da fala dos entrevistados, permitindo que os atores sociais se manifestassem livre/espontaneamente sobre o conteúdo solicitado.

As entrevistas foram realizadas com tranquilidade. Notou-se, inclusive, um esforço por parte dos entrevistados em participarem das entrevistas, vez que houve uma comunicação assertiva acerca do local e horários pré-determinados pela pesquisadora.

Na Figura 7, elaborada com o auxílio do software WebQDA, verificou-se uma nuvem de palavras, na qual percebeu-se que as frequentes palavras citadas nas entrevistas pelos participantes foram: “corridas”, “Araguaína”, “empresa”, “aplicativos”, “trabalho”, entre outras, o que demonstra o foco de palavras no material coletado.

Figura 7 - Nuvem de palavras: palavras mais frequentes nas entrevistas

Quadro 16 - Perfil dos entrevistados

PERFIL DOS ENTREVISTADOS		
GÊNERO	NÚMERO	PORCENTAGEM (%)
Masculino	7	70%
Feminino	3	30%
Outros	0	0%
IDADE	NÚMERO	PORCENTAGEM (%)
Entre 16 e 20 anos	0	0%
Entre 21 e 25 anos	4	40%
Entre 26 e 30 anos	3	30%
Entre 31 e 35 anos	1	10%
Entre 36 e 40 anos	0	0%
Entre 41 e 45 anos	0	0%
Entre 46 e 50 anos	0	0%
Entre 51 e 55 anos	2	20%
Entre 56 e 60 anos	0	0%
Mais de 60 anos	0	0%
RAÇA/ETNIA	NÚMERO	PORCENTAGEM (%)
Branco	1	10%
Negro	3	30%
Pardo	6	60%
Outros	0	0%
ESTADO CIVIL	NÚMERO	PORCENTAGEM (%)
Solteiro(a)	5	50%
Casado(a)	2	20%
Divorciado(a)	1	10%
Viúvo(a)	0	0%
União estável	2	20%
Outros	0	0%
ESCOLARIDADE	NÚMERO	PORCENTAGEM (%)
Ensino Fundamental Incompleto	0	0%
Ensino Fundamental Completo	0	0%
Ensino Médio incompleto	1	10%
Ensino Médio completo	5	50%
Ensino Superior incompleto	2	20%
Ensino Superior completo	2	20%
Outros	0	0%
TIPO DE MORADIA	NÚMERO	PORCENTAGEM (%)
Própria	5	50%
Alugada	5	50%

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Os dados demonstram que 7 (70%) participantes são do gênero masculino, e 3 (30%) são do gênero feminino. Esses dados revelam uma predominância do gênero masculino nesta atividade.

Destaca-se que tal evento foi também constatado na pesquisa realizada por Silveira e Laat (2021). Na referida pesquisa, utilizou-se uma análise dos motoristas e/ou entregadores do município de Curitiba-PR, sendo demonstrado que, dos 39 trabalhadores entrevistados, 37 eram do gênero masculino e 02 eram do gênero feminino.

No mesmo sentido da predominância do gênero masculino nesta atividade, temos a notícia vinculada no *site* do Instituto Humanitas Unisinos (IHU), data de 22 de novembro de 2023. Veja-se:

(...)

Quanto ao trabalho por meio de plataformas digitais, essa tem sido uma forma de inserção no mercado de trabalho e de obtenção de renda para uma parcela da população brasileira, **com especial participação de adultos jovens do sexo masculino** com nível médio de instrução ou com o superior incompleto. Para muitos desses trabalhadores, o trabalho plataformizado representa o seu trabalho único ou principal, sendo essa a principal fonte de seu sustento. (Grifo nosso).

(...) (IHU, 2023).

Tal fato reflete em uma segregação do gênero feminino nesta atividade, cujo evento no mercado de trabalho já encontra-se inserido há um considerável tempo.

A persistência de traços de segregação se revela também em outras dimensões: na esfera ocupacional, em que as trabalhadoras permanecem, em maior número, em setores, ocupações e áreas de trabalho tradicionalmente femininas, como o setor de serviços, o social, a administração pública; em cursos, profissões e empresas em segmentos culturais, sociais e de humanidades; no desemprego mais elevado e nas desigualdades salariais em relação aos colegas do sexo oposto, em todas as situações examinadas, mesmo quando as condições são semelhantes entre os sexos, como na jornada de trabalho, no nível de escolaridade e outras. Mas as condições de desigualdade perante os homens se revelam também na persistência da responsabilidade das mulheres e das mães pelos afazeres domésticos e pelos cuidados com as crianças e demais familiares, como se constatou através do elevado número semanal de horas de trabalho que elas dedicam a essas atividades (BRUSCHINI, 2007, p. 570-571).

Além disso, este modo de trabalho resulta em uma vulnerabilidade mais acentuada para a trabalhadora deste gênero específico, considerando os riscos cotidianos na execução da atividade.

No que tange à faixa etária, vislumbra-se uma predominância de idade entre os participantes que se encontram na idade entre 21 e 25 anos e entre 26 e 30 anos, sendo o primeiro com o percentual de 40%, e o segundo com 30%. Há um equilíbrio entre as idades; contudo, verificou-se que os participantes com faixa etária entre 51 e 55 anos exercem a atividade de motoristas, o que pode ser justificado pelo menor risco da atividade.

Quanto à raça/etnia, utilizou-se os parâmetros estabelecidos pelo IBGE (2010), para a classificação da população segundo a cor da pele: branco, negro, pardo e outros. Do total dos

participantes, 10% se autodenominaram brancos, 30% se autodenominaram negros, e 60% se autodenominaram pardos.

Desse modo, observa-se há presença da divisão racial no trabalho plataformizado, considerando que 30% dos trabalhadores entrevistados são negros. O racismo, além de ser um elemento estrutural inserido na sociedade capitalista, também pode ser considerado um elemento estruturante do mercado de trabalho.

O racismo, como fenômeno estrutural, estruturante e institucional, é dotado de historicidade e materialidade. É também um componente ativo das relações sociais, que incide na política, na economia, na cultura, nas instituições, na educação, no mercado de trabalho e em todo o conjunto da vida social (ALVES; GHIRALDELLI, 2022, p. 60).

Nesse mesmo sentido, para Alves (2022),

A divisão racial do trabalho não é uma construção recente, e também não é estranha à forma social do Estado capitalista, mas parte constitutiva e constituinte das relações sociais e da formação dos indivíduos no decorrer do processo histórico. Por isso, é importante analisar as estruturas sociais marcadas por formas de opressão, exploração, dominação e segregação sob a ótica do racismo. Essa chave heurística permite apreender, para além das aparências e superficialidades, os fenômenos sociais que permeiam a vida em sociedade, como a violência, a educação, o trabalho e a pobreza (ALVES, 2022, p. 219).

Em igual sentido, com relação à presença considerável de trabalhadores negros nas atividades de entregas e corridas via aplicativos, temos a pesquisa realizada pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP) para a Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), publicada em abril/2023, cujo título é “Mobilidade urbana e logística de entregas: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos”. A referida pesquisa (CEBRAP, 2023) buscou reunir diversas informações das maiores plataformas brasileiras, com dados cedidos pelo *iFood*, *99*, *Zé Delivery* e *Uber*.

A pesquisa teve 3.025 pessoas entrevistadas, incluindo motoristas e entregadores de aplicativos, possuindo como recorte de localidade: norte, centro-oeste, nordeste, sudeste e sul. Segundo a pesquisa, foi constatado que a maioria dos trabalhadores se autodeclara pretos ou pardos (68% entre entregadores, e 62% entre motoristas).

Por outro lado, observa-se que a soma dos casados e em união estável totalizaram 40%. Dos participantes 50% são solteiros, característica esta que pode favorecer a execução do trabalho, considerando as diversas modificações na rotina dos trabalhadores. Os outros 10% somam os participantes que se encontram divorciados.

Em relação à escolaridade, os dados demonstram que 50% dos participantes apresentam ensino médio completo. A soma dos participantes que apresentam ensino superior completo e incompleto totaliza 40%. Os outros 10% possuem ensino médio incompleto

Os dados supracitados demonstram o perfil dos trabalhadores plataformizados, sendo abrangido, na sua grande maioria, por pessoas com ensino médio completo, bem como por pessoas com ensino superior completo e incompleto, sugerindo uma média e/ou alta escolaridade da categoria. Pode-se notar uma crescente procura por pessoas com ensino superior, seja ele completo ou não, o que demonstra uma certa dificuldade na inserção destes no mercado de trabalho, na sua área de graduação

Embora haja ausência de benefícios garantidos pelo mercado de trabalho formal, os rendimentos obtidos no trabalho com aplicativos são, na sua maioria, bem mais elevados do que aqueles obtidos em ocupações com esse nível de escolaridade, sendo este um dos argumentos utilizados pelos participantes para continuarem laborando nesta atividade.

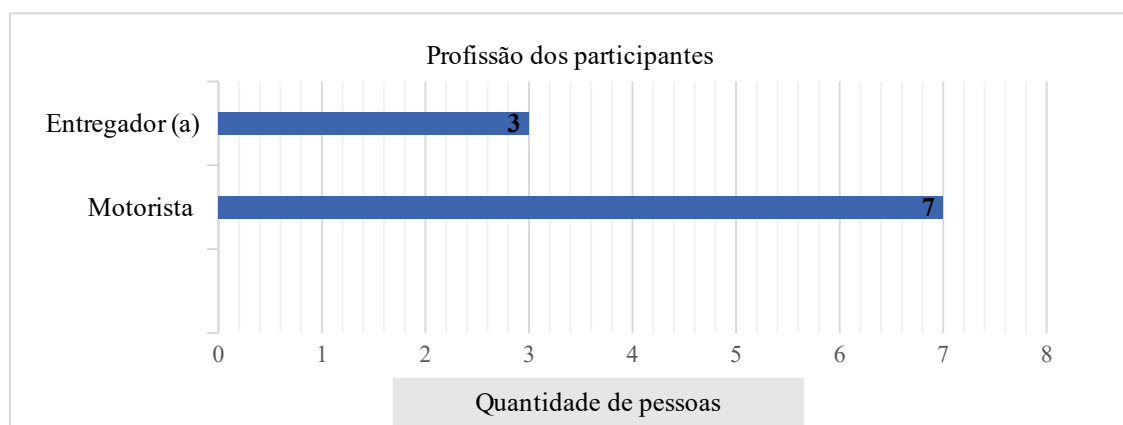
Inclusive, na pesquisa anteriormente citada, realizada pelo CEBRAP para a Amobitec, foi constatado também que a escolaridade mais alta para a maioria dos trabalhadores foi o Ensino Médio completo, vindo, posteriormente, o ensino superior completo.

Por fim, quanto ao tipo de moradia, os dados demonstram que 50% dos entrevistados afirmam ter casa própria; e 50% não, recorrendo ao aluguel.

Em relação aos fatores relacionados ao trabalho, serão apresentadas as seguintes variáveis: profissão; tempo de atuação nos aplicativos; remuneração; bairros e setores da cidade mais frequentados pelos participantes na prestação dos serviços; descobertas dos aplicativos; atuação, ou não, em múltiplos aplicativos.

Quanto à profissão, será apresentada a sua distribuição no Gráfico 6.

Gráfico 6 - Profissão dos participantes da pesquisa

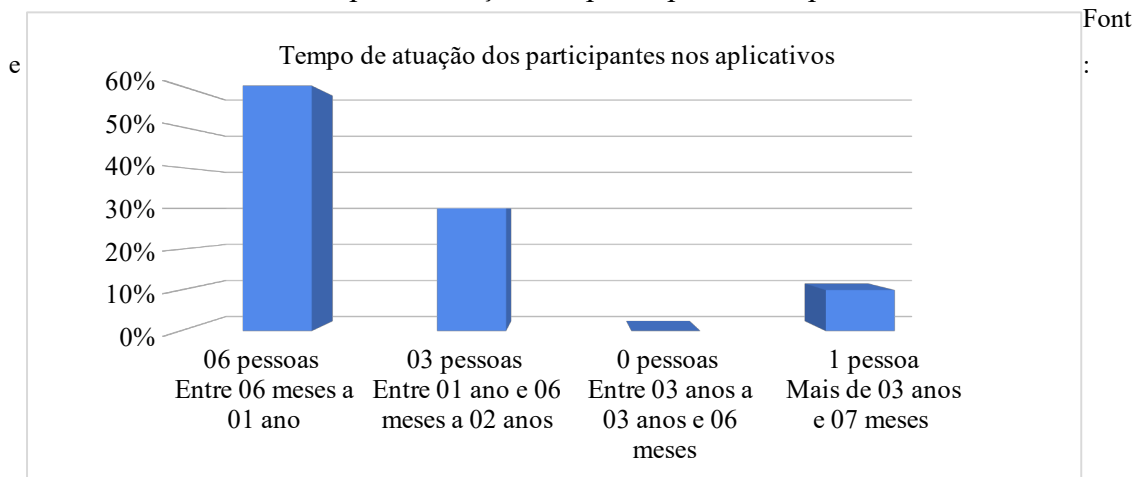


Elaborado pela autora (2023).

Analisando o perfil das profissões, 30% dos participantes trabalham/trabalharam na atividade de entregador(a), os outros 70% trabalham/trabalharam na atividade de motorista.

No que tange ao tempo de atuação nos aplicativos, vejamos o Gráfico 7.

Gráfico 7 - Tempo de atuação dos participantes os aplicativos

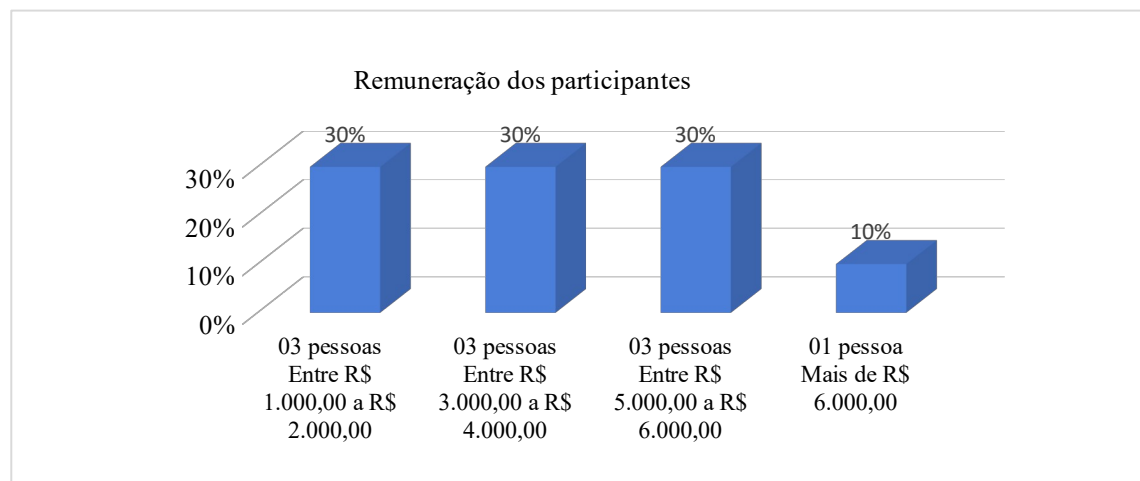


Elaborado pela autora (2023).

Observa-se que 60% dos participantes atuam/atuaram nas atividades há entre 06 meses a 01 ano, os outros 30% atuam/atuaram nas atividades há entre 01 ano e 06 meses a 02 anos, e 10% atuam/atuaram nas atividades há mais de 03 anos e 7 meses. Os dados demonstram que a maioria dos trabalhadores possui pouco tempo de atuação, o que sugere uma grande transitoriedade de pessoas executando tal atividade.

Em relação à remuneração, vejamos o Gráfico 8.

Gráfico 8 - Remuneração dos participantes



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Nota-se que 30% dos participantes possuem renda entre R\$ 1.000,00 a R\$ 2.000,00; cerca de 30%, renda entre R\$ 3.000,00 a R\$ 4.000,00; cerca de 30%, renda entre R\$ 5.000,00 a R\$ 6.000,00; e os outros 10% possuem renda de mais de R\$ 6.000,00 por mês. Os dados demonstram que as rendas dos trabalhadores são variáveis.

Conforme mencionado anteriormente, muito embora haja ausência de benefícios garantidos pelo mercado de trabalho formal, os rendimentos obtidos no trabalho com aplicativos são, na sua maioria, bem mais elevados que aqueles obtidos em ocupações com esse nível de escolaridade, sendo este um dos argumentos utilizados pelos participantes para continuarem laborando nesta atividade.

Quanto aos bairros e setores da cidade mais frequentados pelos participantes na prestação dos serviços, vejamos o Quadro 17.

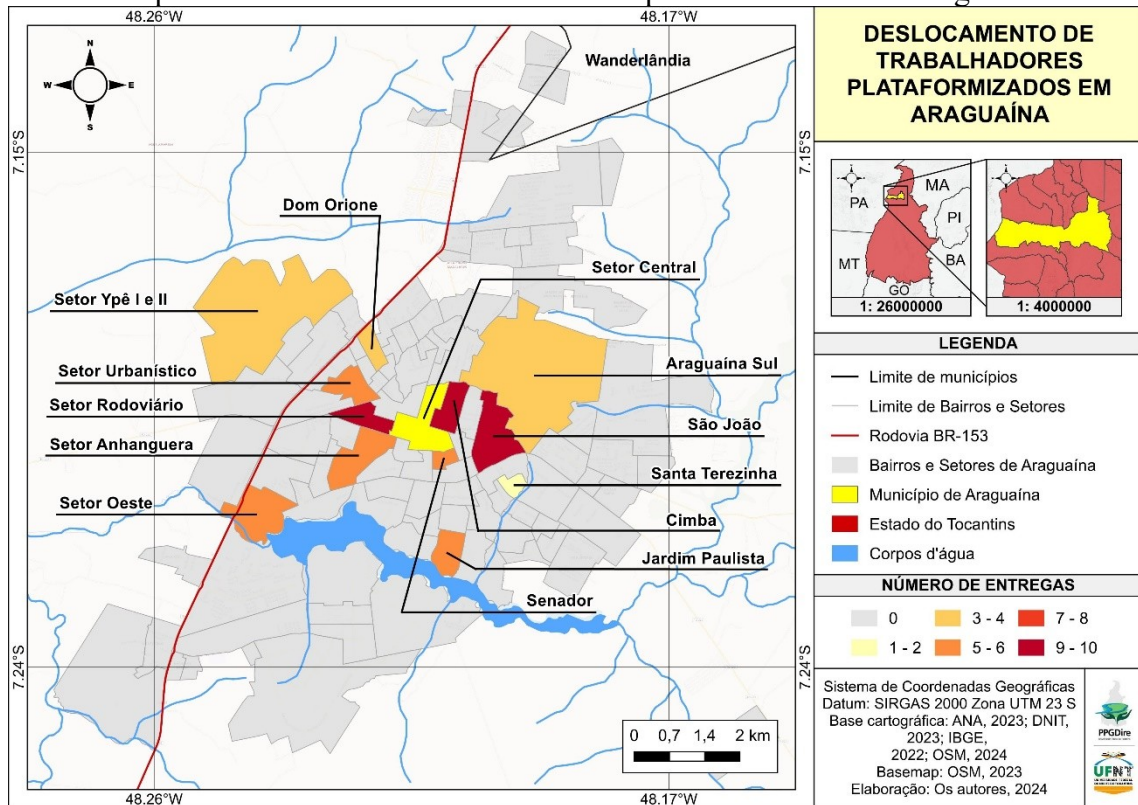
Quadro 17 - Distribuição dos bairros e setores da cidade mais frequentados pelos participantes

Bairros/Setores da cidade de Araguaína
Bairro Senador
Bairro São João
Bairro Dom Orione
Bairro Conjunto Urbanístico
Setor Anhanguera
Setor Oeste
Bairro Jardim dos Ipês
Bairro Jardim Paulista
Setor Araguaína Sul
Setor Cimba
Setor Rodoviário
Setor Santa Terezinha

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Observa-se que os bairros e setores da cidade mais frequentados pelos participantes na prestação dos serviços são os próximos ao centro da cidade. Vejamos o mapa a seguir, acerca da espacialização dos setores/bairros com maior demanda pelo trabalho por aplicativo:

Mapa 2 - Deslocamento de trabalhadores plataformizados em Araguaína



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Por meio da análise do Mapa 2, podemos observar uma concentração de corridas e entregas nos setores centrais da cidade, tais como: Setor Urbanístico; Setor Oeste; Setor Anhanguera; Setor Jardim Paulista; Bairro São João; Setor Cimba; Setor Rodoviário. Essas informações transmitem dados importantes, de que a população com um poder aquisitivo/financeiro superior em relação aos outros bairros/setores da cidade é a que mais solicita corridas e entregas via aplicativos.

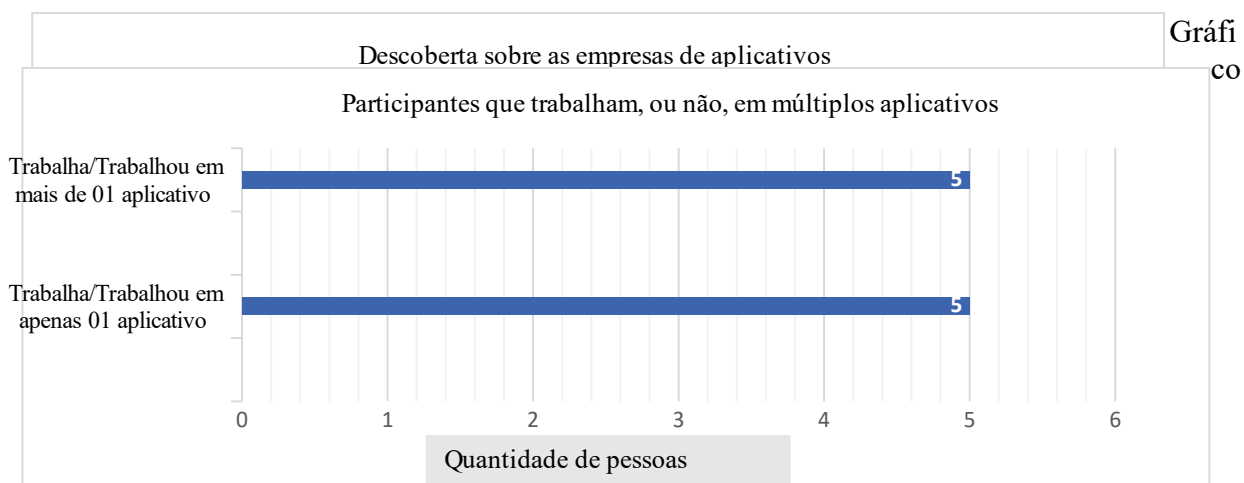
No que tange, como os participantes tomaram conhecimento sobre as empresas de aplicativos, vemos o Gráfico 9.

Gráfico 9 - Descoberta sobre as empresas de aplicativos

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Os dados demonstram que 50% dos participantes tomaram conhecimento desse modo de trabalho através de amigos, e 50% por meio de redes sociais.

E, por fim, em relação à atuação, ou não, em múltiplos aplicativos na cidade, vemos o Gráfico 10.



10 - Participantes que trabalham, ou não, em múltiplos aplicativos

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Os dados demonstram que 50% dos participantes trabalham/trabalharam em apenas 01 (um) aplicativo, bem como 50% trabalham/trabalharam em mais de 01 (um) aplicativo simultaneamente.

4.2 Análises e discussões

Foram realizadas 10 (dez) entrevistas. Transcritas, elas totalizaram 68 (sessenta e oito) páginas. Essas entrevistas tiveram como participantes entregadores e motoristas de aplicativos, na cidade de Araguaína/TO.

Objetivando resguardar a identidade dos entrevistados, não serão expostos seus nomes reais. Os participantes serão identificados por Tom, Patrick, Bianca, Carlos, Carla, Marcelo, Eric, Judite, Tadeu e João. Os participantes são do sexo feminino e masculino, atuam ou já atuaram em aplicativos de entrega ou translado de carro na cidade.

As entrevistas, realizadas a partir da aplicação de questionários semiestruturados, possibilitaram a análise dos dados, a fim de se alcançar os objetivos propostos na presente pesquisa. A partir da fala narrada durante as entrevistas, foram construídos quatro temas centrais que conduziram a formulação de quatro categorias temáticas, como apresentado no Quadro 18:

Quadro 18 - Categorias temáticas

a)	Condições de trabalho
b)	Vulnerabilidade social
c)	Expectativa em relação ao mundo do trabalho
d)	Leitura da cidade de Araguaína/TO

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

4.2.1 Condições de trabalho

Nesta primeira categoria, definida como “condições de trabalho”, tem-se uma abordagem ampla de temas, possuindo aspectos da vida (econômicos, sociais e vinculação ao mundo do trabalho), tais como: jornada de trabalho; trânsito; instrumentos de trabalho.

Iniciaremos com a jornada de trabalho diária desempenhada pelos participantes. Nas narrativas, é notável o considerável número de entregas e corridas por dia. As entregas via *delivery* giram em torno de 30 a 50 por dia; já as corridas via traslado de carro, giram em torno de 11 a 28 por dia. Vejamos:

TOM - Entregador
Cerca de 30 a 35 entregas por dia (TOM, 2023).

PATRICK - Entregador
Em torno de 40 a 50 entregas por dia (PATRICK, 2023).

BIANCA - Motorista
Quando eu estou só no aplicativo, que não tenho aula fora, uma média de...entre 22... o máximo que eu fiz foi 48 corridas, mas esses dias eu quase trabalhei 24 horas... mas no máximo até 28 corridas (BIANCA, 2023).

CARLOS - Motorista
Ah... umas 15 corridas por dia (CARLOS, 2023).

CARLA - Motorista
Entre 11 a 15 corridas por dia (CARLA, 2023).

MARCELO - Motorista
Umás 20 corridas por dia (MARCELO, 2023).

ERIC- Motorista
Mais de 15 corridas (ERIC, 2023).

JUDITE - Motorista
Tem dias que faço 15 corridas, esse é o máximo (JUDITE, 2023).

TADEU - Entregador
Uma média de 25 corridas (TADEU, 2023).

JOÃO - Motorista
Cerca de 15 corridas por dia (JOÃO, 2023).

É evidente o excesso e a sobrecarga do trabalho desempenhado pelos entregadores e motoristas de aplicativos, bem como o reconhecimento dessa condição por parte destes. Ressalta-se que não há como precisar o tempo gasto nas entregas e corridas realizadas pelos

trabalhadores, vez que são variáveis e relativas, dependendo de alguns fatores, quais sejam: distância dos bairros/setores para os quais são solicitados os serviços; o trânsito da cidade; o horário das entregas e corridas, podendo ser de pico ou não; o dia da semana, podendo ocorrer uma demanda maior ou menor dos serviços, o que, conseqüentemente, resulta em uma demora ou rapidez nas entregas e corridas; condições climáticas da cidade, entre outros aspectos.

Sobre os horários de pico das entregas e corridas, os participantes teceram as seguintes narrativas:

TOM - Entregador

No almoço, de 13h00min às 13h00min. Lanche das 15h30min às 17h00min e janta das 19h00min às 20h30min no máximo (TOM, 2023).

PATRICK - Entregador

Era horário de almoço, aí tinha o lanche e o jantar né. O horário de almoço era das 10h30min às 14h00min, esse era um horário bom. Já a tarde, o horário bom era das 15h00min e 15h30min até às 17h00min, e a noite era... das 19h00min até às 21h00min, era os melhores horários que tinha (PATRICK, 2023).

BIANCA - Motorista

De manhã até as 08h00min, das 06h00min às 08h00min, das 11h00min às 13h00min, pois tem horário de escola né? e das 17h00min às 19h00min, aí depois disso é esporádico (BIANCA, 2023).

CARLOS - Motorista

Eu pego mesmo das 07h00min às 09h00min, das 14h00min até 15h00min e aí das 16h00min às 19h00min (CARLOS, 2023).

CARLA - Motorista

Das 05h30 até 08h00, que o pessoal vai para escola e trabalho... das 11h30 até umas 15h30 e depois das 17h30 até 20h30 (CARLA, 2023).

MARCELO - Motorista

Horário de pico, são de 12h00 às 13h00, às 18h00 também, e um pouco antes de amanhecer às 06h00 (MARCELO, 2023).

ERIC - Motorista

Das 07h00 às 08h00 né?... o segundo horário de 12h00 às 14h00, e a tarde das 17h30 às 19h00 (ERIC, 2023).

JUDITE - Motorista

Em torno de 06h00 às 08h00, das 12h00 às 13h00, e das 17h00 às 19h00, o horário que o povo sai do serviço e vai para casa ou para aula, cursos, essas coisas (JUDITE, 2023).

TADEU - Entregador

É das 11h00 às 14h00, e das 19h00 às 22h00 (TADEU, 2023).

JOÃO - Motorista

Das 07h00 às 09h00, das 12h00 às 14h00 e das 18h00 às 21h00 (JOÃO, 2023).

Pode-se observar que as entregas via *delivery* são realizadas geralmente nos horários das principais refeições: café da manhã, lanche da tarde e jantar. Por outro lado, as corridas via traslado de carro possuem como público-alvo trabalhadores e estudantes que precisam se locomover para o trabalho e para a escola/faculdade, ou outras pessoas que necessitam realizar quaisquer atividades dentro do horário comercial da cidade.

No que tange aos dias da semana em que as entregas e corridas são mais frequentes, assim relatam:

TOM - Entregador
De quinta-feira a domingo (TOM, 2023).

PATRICK - Entregador
Mais solicitadas era de... sexta-feira a segunda-feira. Já de terça-feira a quinta-feira era bem mais calmo (PATRICK, 2023).

BIANCA - Motorista
Dias de sexta-feira e sábado, principalmente no período noturno, período mais lucrativo (BIANCA, 2023).

CARLOS - Motorista
Para mim eu...rodo bem, pego de segunda-feira a segunda-feira... (CARLOS, 2023).

CARLA - Motorista
Meio de semana e final de semana, a partir da tarde (CARLA, 2023).

MARCELO - Motorista
Nos finais de semana, aos sábados e domingos, na parte da noite... os dias mais fracos são nas terças-feiras e quartas-feiras (MARCELO, 2023).

ERIC - Motorista
A partir de quarta-feira já melhora, no final de semana é bem corrido (ERIC, 2023).

JUDITE - Motorista
Para mim, o melhor dia é segunda-feira, final de semana também (JUDITE, 2023).

TADEU - Entregador
Final de semana é o melhor dia (TADEU, 2023).

JOÃO - Motorista
A frequência aumenta no final de semana (JOÃO, 2023).

Identifica-se, pelos fragmentos anteriores, uma considerável rotatividade em entregas e corridas na cidade, praticamente durante toda a semana, acentuando-se, em especial, nos finais de semana. Ou seja, enquanto a população encontra-se no conforto da sua casa no período de descanso (final de semana), os trabalhadores via aplicativos laboram arduamente em jornadas de trabalho extensas.

Sobre as épocas do ano em que as entregas e corridas aumentam quantitativamente, assim responderam os participantes:

TOM - Entregador

Eu vou falar para tu.. a época que não tem entrega, que é mais fácil, o mês de praia, que é mais fraco e o mês de janeiro, só o resto tem demanda (TOM, 2023).

PATRICK - Entregador

Era época de aula, que é de praticamente fevereiro a junho. Já época de férias, era um movimento chega a cair até 40%. Como Araguaína é considerada universitária, que já até teve reportagem sobre isso, eh, até empresas de aplicativo ela veio justamente por causa disso, que exigia muito, questão de motoboy, eh... pessoal universitário que não tem tempo de tá fazendo suas alimentação corretas, entendeu? Até questão de outras coisas, pedidos também, utilidades mesmo de casa né? é mais fácil com o motoboy, no conforto da sua casa (PATRICK, 2023).

BIANCA - Motorista

São dezembro e julho (BIANCA, 2023).

CARLOS - Motorista

Mais é final de ano e em julho na pecuária (CARLOS, 2023).

CARLA - Motorista

Na pecuária ou quando tem algum evento na cidade né?... período de chuva, o fluxo do final de ano é bom (CARLA, 2023).

MARCELO - Motorista

Sempre no final de ano né?... época de pecuária ou uma festa grande na cidade (MARCELO, 2023).

ERIC - Motorista

Período chuvoso, pecuária e final de ano (ERIC, 2023).

JUDITE - Motorista

Dezembro, no final de ano e pecuária (JUDITE, 2023).

TADEU - Entregador

No natal, ano novo, carnaval e período escolar (TADEU, 2023).

JOÃO - Motorista

Então... eu ainda não peguei as épocas boas, mas dizem que é no final do ano e na pecuária (JOÃO, 2023).

Observa-se que nas entregas via *delivery* há uma queda nas suas atividades nos períodos de férias (julho, dezembro e janeiro), bem como nos períodos de praias, que correspondem ao mês de julho, e nos demais meses, conseqüentemente há um aumento nas demandas. Por outro lado, para a atividade de traslado de carro, ao contrário das entregas, há um aumento das corridas nos períodos de férias (julho e dezembro), período chuvoso e em dias de eventos na cidade.

Essa queda nas demandas via *delivery* se justifica em virtude das férias (julho, dezembro e janeiro) e pela temporada de praia (julho), sendo esta última uma especificidade da região norte, vez que, nesse período, as pessoas habitualmente se deslocam para áreas fora

dos centros urbanos. É o que pode ser constatado através da notícia exibida no *site* Jornal Primeira Página, publicada em 30 de julho 2023. Vejamos:

Temporada de praias vai aquecer o Tocantins em julho

Foi dada a largada ao mês mais quente e refrescante do ano no Tocantins. Chegamos em julho e a temporada de praias de 2023 está literalmente pegando fogo. Para garantir que mais cidades aproveitem o período de veraneio e movimentem a economia local, o governo do Tocantins disponibilizou recursos para mais de 40 cidades tocaninenses. A verba estadual foi destinada para implantar infraestrutura padrão nas praias conforme sua categoria e que varia conforme o volume no fluxo do público e movimentação financeira. Houve também a capacitação e a qualificação dos prestadores de serviços, além da identificação do perfil dos turistas. O secretário de Estado do Turismo (Setur), Hercy Ayres, afirmou que o principal objetivo da pasta é consolidar a Temporada de Praia do Tocantins com um destino de férias para todos os brasileiros. “O que nós estamos fazendo aqui no Tocantins, além de dar condições para pessoas confraternizarem com seus familiares e amigos, é também focar em movimentar a nossa economia. Assim como o Carnaval é destino turístico no Rio de Janeiro, e demais estados com a sua cultura, nós queremos consolidar o mês de julho como a opção para que o turismo brasileiro possa ter o Tocantins como o seu destino para férias durante a nossa Temporada de Praias”, reforçou. Deputados estaduais também liberaram R\$ 3 milhões em emendas parlamentares para reforçar a estrutura da temporada de praias. O recurso está vinculado a um estudo da Universidade Federal do Tocantins (UFT) e do Instituto Federal do Tocantins (IFTO) que apontou o impacto da temporada nas economias locais. Para que você nosso leitor não perca nada, o jornal Primeira Página preparou um guia das diversas programações espalhadas de norte a sul do estado. É só escolher o destino, separar a roupa de banho, o protetor solar e curtir bastante (...). (JORNAL PRIMEIRA PÁGINA, 2023).

A prática de banho de rio é bastante antiga, conforme afirma Nogueira (2021):

No Brasil, o banho de rio sempre foi um ato de lazer e diversão que encantou, por exemplo, os primeiros colonizadores. Os relatos do século XVII na Carta do Padre jesuíta Antonio Vieira são claros neste sentido, na frequência de banhos de rio que os nativos tomavam. Com a quase totalidade de seu território na faixa tropical – do rio Oiapoque (3° 53' N) ao arroio Chui¹¹ (33° 41' S) -, esta tradição está há muito tempo disseminada no país. O calor é parte de toda esta tradição. O país possui uma grande quantidade de rios, abriga a maior bacia hidrográfica do mundo, com grande disponibilidade de água doce, milhares de rios, de todos os tipos descritos acima, que serviram e muitos ainda servem de espaços balneários para milhões de pessoas longe do litoral (NOGUEIRA, 2021, p. 8).

Ainda segundo Nogueira (2021),

São estas as condições naturais existentes na bacia amazônica que, historicamente, asseguraram às populações ao longo do ano uma relação de intimidade com as águas, de usufruto, de lazer, de descanso e de contemplação. Mas é justamente nos períodos de calor mais intenso, que coincide com o período de rios mais baixos e a exposição das praias fluviais, que a alegria, a felicidade e as festas ocorrem. Isto é representado pelos inúmeros “Festivais de Verão” que acontecem nos mais distintos espaços balneários da Amazônia:
(...)

No encontro do rio Tocantins com o rio Araguaia está a cidade de Conceição do Araguaia, que promove anualmente suas festas de verão nas praias que afloram nos rios (NOGUEIRA, 2021, p. 9-10).

Em relação ao trânsito da cidade, os participantes Tom, Patrick, Bianca, Carla, Marcelo e Eric descrevem-no como violento, desorganizado e complicado, resultando em certa insegurança:

TOM - Entregador

A questão de trânsito... é um trânsito como qualquer outra cidade, mas violento. É um trânsito, que a galera vê que é motoboy... só que tem o motoboy bom e o ruaseiro, como todo mundo sabe. Acidente só tive um, com dois anos e pouco, mas nada grave, foi uma coisa que eu levantei... foi por causa de chuva e tal... nada demais, mas é um trânsito violento, principalmente horário que a gente costuma entregar às 18h00min, aquele horário de pico (TOM, 2023).

PATRICK - Entregador

O trânsito de Araguaína é bem complicado, se a gente não tiver bastante atenção, a gente acaba sofrendo acidente né? o pessoal muito desatento, a gente precisa exigir mais da gente, eh andar mais, ter mais um, como é que se diz? forçar um pouco a imprudência, aí isso realmente é bastante perigoso, a gente tinha que dirigir pela gente e por outras pessoas né? para evitar acidente, mas o trânsito de Araguaína é bem complicado (PATRICK, 2023).

BIANCA - Motorista

É muito confuso o trânsito ainda...mas melhorou muito nos últimos quatro anos, mas é um trânsito complicado e meio violento no centro da cidade né?... muitos acidentes, a gente que roda o dia todo, presencia muitos acidentes e até ajuda a socorrer os acidentes (BIANCA, 2023).

CARLA - Motorista

Cada dia mais caótico. A cidade não está suportando a quantidade de veículos, o trânsito daqui não é fácil, o povo é sem educação (CARLA, 2023).

MARCELO - Motorista

O trânsito de Araguaína é extremamente complicado, muito complexo, bastante desorganizado em alguns locais né?... e confuso (MARCELO, 2023).

ERIC - Motorista

Muito lento e desorganizado (ERIC, 2023).

Já para Carlos, Judite, Tadeu e João, o trânsito vem apresentando melhoras, havendo trânsitos mais violentos e complicados:

CARLOS - Motorista

O trânsito de Araguaína não é dos melhores, mas também não é dos piores, eu conheço esse Brasil de ponto a ponto, e tem lugares bem piores do que Araguaína (CARLOS, 2023).

JUDITE - Motorista

Eu acho tranquilo, já dirigi em trânsito pior (JUDITE, 2023).

TADEU - Entregador

Hoje a sinalização do trânsito está melhor... (TADEU, 2023).

JOÃO - Motorista

O trânsito é normal, não tenho o que falar... (JOÃO, 2023).

Nota-se, na maioria das falas dos participantes, insegurança quanto ao trânsito da cidade, por este ser caracterizado como violento, desorganizado e perigoso. Os perigos do trânsito tornam-se mais acentuados para esses trabalhadores, vez que se encontram na linha de frente, estando expostos a acidentes e até mesmo à morte.

Do mesmo modo, segundo os participantes, houve melhorias no trânsito nos últimos anos. A pavimentação da cidade é um dos fatores determinantes para a melhoria em muitos aspectos do trânsito.

Segundo Pacífico, Pontes e Oliveira (2023), a pavimentação é um dos principais pontos de reivindicação por parte da sociedade de Araguaína, vez que visa assegurar direitos básicos, como, por exemplo, a trafegabilidade e a facilidade de ir e vir.

Embora os investimentos em pavimentação tenham sido concentrados em regiões centrais da cidade, nos últimos anos as obras também foram presentes nos bairros periféricos, o que reflete em um indicador de desigualdade intraurbana, conforme Pacífico, Pontes e Oliveira (2023).

Em relação aos instrumentos de trabalho que utilizam para executar suas atividades, os participantes relatam que todos são arcados por estes:

TOM - Entregador

Antigamente era o seguinte... antigamente os 20% era destinado a você ter o uniforme, ter a maquininha, ter a mochila e o acesso ao aplicativo... que eles falam isso. Então hoje você só tem acesso ao aplicativo... quando a Magazine Luiza adquiriu o Tonolucro, a Magazine Luiza tá fazendo muitos cortes, porque agora o Tonolucro é administrado pelo *Aiqfome*, que é de Curitiba, quem faz toda a demanda do Tonolucro é o *Aiqfome*, e aí o Tonolucro hoje já não disponibiliza mais a bag (mochila), o motoboy compra a própria bag, se ele quiser rodar. Então o motoboy para ele rodar hoje, ele tem que comprar a própria mochila (...) a maquininha, ela pode comprar por fora, mas tem que logar e cadastrar ela pelo Tonolucro, e só pode usar na empresa (...) (TOM, 2023).

BIANCA - Motorista

A empresa fornece só o aplicativo... (BIANCA, 2023).

CARLOS - Motorista

Não, para mim nenhum. Tudo meu (CARLOS, 2023).

CARLA - Motorista

Não, o aplicativo não oferece (CARLA, 2023).

MARCELO - Motorista

Não, na realidade a empresa não oferece (MARCELO, 2023).

ERIC - Motorista

Não, para mim não (ERIC, 2023).

JUDITE - Motorista

Não. O carro é nosso, ela não oferece nada, somente o acesso ao aplicativo (JUDITE, 2023).

TADEU - Entregador

Nenhum (TADEU, 2023).

JOÃO - Motorista

Nada, só o adesivo mesmo (JOÃO, 2023).

Observa-se, nas falas dos participantes, a ausência de suporte por parte das empresas de aplicativos, sendo os trabalhadores obrigados a arcar com os custos da atividade.

Da análise das condições de trabalho anteriormente descritas, as quais envolvem jornada de trabalho, trânsito e instrumentos de trabalho, nota-se que estas são capazes de gerar aspectos negativos para os trabalhadores.

Os trabalhadores plataformizados são remunerados apenas pelo tempo que de fato produzem, ou seja, pelas entregas e corridas realizadas. O trabalhador inicia o dia sem conhecimento de quanto irá ganhar e de quantas horas será necessário trabalhar. Nesse sentido, se o trabalhador pretender ter uma renda razoável para ter o seu sustento e da sua família, precisará realizar diversas corridas e entregas por dia; ou seja, há uma extensão da jornada de trabalho, em troca de uma maior remuneração.

Em contrapartida, essas grandes quantidades de entregas e corridas por dia também expõem os trabalhadores aos riscos do trânsito, como acidentes e mortes, já que as plataformas de aplicativos não se consideram responsáveis pela saúde e segurança do trabalhador (Antunes, 2019).

Araguaína apresenta-se como uma cidade com trânsito violento. Nesse sentido, temos a notícia vinculada no *site* G1 Tocantins, publicada em 15 de maio de 2023, a qual possui a seguinte manchete: *Araguaína registra maior número de acidentes no estado: “erro pode acabar tirando a vida de outra pessoa”*. Vejamos:

O Hospital Regional de Araguaína registrou 374 pacientes envolvidos com acidente de trânsito. Mais de 70% deles tiveram lesões ortopédicas e sete pessoas morreram.

Há seis meses sem conseguir trabalhar, o auxiliar administrativo Nicolas Moura sente na pele o peso da imprudência no trânsito. Ele é uma das vítimas de acidentes de trânsito em Araguaína. A cidade é a que mais registrou esse tipo de ocorrência no estado este ano, totalizando 374 casos. No acidente em que Nicolas estava envolvido, o carro não respeitou a sinalização e bateu na moto em que ele estava. “Eu estava na preferencial, estava certo, acabou que o cara estava errado e quem está sofrendo sou eu. Estou sem trabalhar tem seis meses, sofrendo com ferro na

fisioterapia, quebrei os dois punhos e acabei quebrando a perna também”, conta Nicolas.

A principal causa do alto número de acidentes é a imprudência, o que desperta o alerta para mais atenção ao trânsito. “tem que prestar atenção nas placas, prestar atenção na sinalização, é ter o medo de passar por um cruzamento sem ter a certeza que vai dar tempo, já olha e faz a medida pelo olhar de que consegue atravessar e não é bem assim. no trânsito, toda prudência ainda está sendo pouca”, orienta a coordenadora de educação para o trânsito, Suzane Olímpia. a orientação é confirmada por quem já passou por essa situação. “o motorista tem que pensar nas outras pessoas, porque um erro pode acabar tirando a vida de outra pessoa. graças a deus não aconteceu comigo, mas tem que ter cuidado, em Araguaína tá difícil, o trânsito está difícil, acontecendo muitos acidentes”, acrescenta Nicolas (...).

Somente neste ano, o hospital regional de Araguaína registrou 374 atendimentos a vítimas de acidentes de trânsito. na ortopedia do hospital, 72,38% dos pacientes atendidos estiveram envolvidos em acidentes. os números altos colocaram Araguaína no topo do ranking do estado, sendo a cidade com maior número de acidentes em 2023 (...). (G1 TOCANTINS, 2023).

Do mesmo modo, temos a seguinte notícia, publicada em 11 de novembro de 2021 pelo *site* da Prefeitura de Araguaína:

ARAGUAÍNA INICIA IMPLANTAÇÃO DE COMITÊ PARA DIMINUIR ACIDENTES DE TRÂNSITO

Publicação: 11/11/2021

Araguaína iniciou a implantação de um comitê com representantes de várias instituições de saúde e forças de segurança para diminuir o número de acidentes de trânsito. O trabalho será realizado por meio da adesão da Prefeitura ao Programa Nacional Vida no Trânsito. A primeira apresentação aos parceiros foi realizada na última terça-feira, 9, na sede da ASTT (Agência de Segurança, Trânsito e Transporte).

“Esse foi o primeiro passo. No próximo, cada instituição indicará um membro para formar a comissão”, informou a representante da Secretaria Municipal da Saúde, Mara Rúbia Guimarães. O comitê unificará estatísticas sobre os acidentes de trânsito para o monitoramento, organização e qualificação dos dados para análise, que se transformam em programas para realização de ações.

Entre os outros parceiros já convidados estão SAMU (Serviço de Atendimento Móvel de Urgência), Cejusc (Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania), Ciretran (Circunscrição Regional de Trânsito), polícias Militar, rodoviárias Estadual e Federal, representantes de hospitais, Corpo de Bombeiros, IML (Instituto Médico Legal), SVO (Serviço de Verificação de Óbito), Hemocentro e Cerest (Centro de Referência em Saúde do Trabalhador).

De acordo com a coordenadora de Fiscalização da ASTT, Thamiles Vasconcelos, algumas ações já vêm sendo desempenhadas em Araguaína para diminuir os acidentes. “Atendemos acidentes de trânsito sem vítima e sabemos os pontos com maior índice. Nestes locais, há uma intensificação de ações educativas. Também será implantado radares de velocidade para evitar essas colisões”.

Dados

Na apresentação, realizada pelas representantes da Secretaria Estadual da Saúde Simone Gondim, Karoline Rodrigues e Marta Malheiros, foram expostos alguns índices de acidentes de trânsito.

Segundo o levantamento, as colisões ocasionaram mais mortes que crimes violentos em nove estados brasileiros, inclusive o Tocantins, em 2018. No ano seguinte, o Estado teve a maior taxa de mortalidade por acidente de transporte terrestre, com 28,43, sendo o dobro da média nacional, que ficou em 14,98.

Além disso, o número de óbitos por acidentes vem crescendo no Tocantins. Em relação a 2019, 2021 teve aumento de 23,82% e quando comparado a 2020, o ano atual apresenta variação de 34,81%. Ao todo foram 415 acidentes registrados de janeiro a setembro.

No Município

Esse aumento de mortes reflete também em Araguaína, com atuais 62 registros, ante 50 em 2020 e 56 em 2019. Desses, 48 homens são a grande maioria das vítimas, sendo principalmente motociclistas. A faixa etária que mais aparece é entre 20 e 29 anos, mas nem os mais jovens escapam das estatísticas. Nos últimos três anos, foram 7 mortes no trânsito de crianças com menos de 10 anos (PREFEITURA DE ARAGUAÍNA, 2021).

Além disso, outro ponto importante é o fato de os trabalhadores arcarem com todos os riscos e custos de sua atividade (veículo, máquina, bag, entre outros). Segundo Antunes (2020), as novas formas de trabalho, em conjunto com o uso das tecnologias e as empresas de aplicativos, atuam com estratégias de contratação, a fim de mascarar o assalariamento. O elemento central dessas empresas é a negação do assalariamento, objetivando propagar a imagem da autonomia por partes dos trabalhadores e efetivar a transferência dos riscos.

Todas essas condições de trabalho são descritas por Antunes (2018; 2019; 2020). Segundo o autor, nos contratos havidos entre o trabalhador e a plataforma não há determinação de horas. O trabalhador fica à disposição da empresa, esperando uma chamada, ganhando estritamente pelo que de fato fizer; ou seja, não recebe pelo tempo que fica à disposição da plataforma, estando à disponibilidade perpétua para o labor. Ainda segundo Antunes (2018), cada vez mais há a expansão do trabalho on-line e dos “aplicativos”, sendo que se expande a precariedade total, limitando ainda mais os direitos vigentes.

Nesse mesmo sentido, segundo Castel (2015), as contratações por hora, tarefa ou por jornada são as mais frequentes no mundo do trabalho, sendo que, na sua grande parte, não existe contrato escrito nem estipulação preliminar da duração da contratação. “O operário ‘pede sua conta’ ou o empregador o ‘despede’, um e outro com uma facilidade espantosa” (CASTEL, 2015, p. 447).

Desse modo, sobre as condições de trabalho, identifica-se, nas falas dos participantes, uma degradação do trabalho, a qual envolve extensão do tempo de trabalho, exposição aos

perigos do trânsito de forma mais acentuada, vez que estão na linha de frente todos os dias, bem como a transferência de custos e riscos para o trabalhador.

4.2.2 Vulnerabilidade social

Nesta segunda categoria, definida como “vulnerabilidade social”, serão abordadas, como ponto central, as narrativas associadas ao fator da ausência de proteção social, insegurança e instabilidade, tendo como temas: insegurança na execução do trabalho, leitura dos participantes sobre como se veem nesse trabalho e leitura dos entrevistados sobre as empresas de aplicativos.

Para Castel (2015), a vulnerabilidade social representa a exposição do indivíduo a ocorrência de riscos, sendo alimentada pelas atuais configurações do trabalho, que perdem sua integração, produzindo uma “desintegração social”, desencadeando, conseqüentemente, o fenômeno da precarização do trabalho, o qual prejudica os vínculos relacionais, e produz a desfiliação e o desemprego.

Questionados sobre o sentimento de segurança na execução de suas atividades, os participantes afirmam:

TOM - Entregador

Não. Amparo a gente não tem... a gente tem o próprio MEI, que a gente paga né, que é aquele para ter direito trabalhista, que é o direito de se acidentar né... mais questão de segurança, geralmente tem a central, que a gente pode ficar, mais quando a gente tá longe, tem que parar em algum lugar, fica muito vulnerável né, a gente fica tipo...ah, em uma praça, então a gente fica, tipo segurança zero. Igual teve um motoboy que se acidentou... ele foi para o regional vai fazer quatro meses sem moto, não tem amparo nenhum... entendeu? Se a moto for roubada, não tem amparo nenhum também... geralmente tem um pessoal, os motoboys, que alugam moto lá, tem duas ou três motos, aí vai e aluga a moto para você, para não ficar na mão, mas quando roubam mesmo, ficam na mão (TOM, 2023).

Patrick relata:

PATRICK - Entregador

Não. Porque a gente não tinha o suporte, realmente não tinha suporte. É igual eu falei, eu saindo hoje, não tinha um suporte financeiro, igual uma pessoa de carteira assinada tem, se eu para de trabalhar hoje, eu não tinha o suporte, não imediato, que até sendo MEI a gente tem o suporte pelo governo né, mas é algo demorado, cê sendo MEI, cê podia dar entrada em toda a documentação certim, demorava, mas recebia, só que demorava né, no caso de acidente você precisa de uma ajuda imediata, mas eh....no geral, eu não me sentia seguro (PATRICK, 2023).

Bianca destaca:

BIANCA - Motorista

Não. Bom, hoje eu me sinto protegida não pela empresa, eu me sinto protegida pela proteção que nos mesmos criamos fora da empresa. Pela empresa, a única proteção

que ela fornece é que se eu sumir, eles vão saber me rastrear se eu tiver como o telefone, a única coisa que ela fornece é o rastreamento... a gente tem grupos fora do aplicativo, que a gente fala fulano está em situação de emergência, se eu vi no telefone, eu já ligo para ele, e se eu não tenho, quem tá mais perto tem que correr lá... elas não exigem praticamente nada, você vai fazer um cadastro seu na plataforma, a única coisa que ela te pedi é o CPF, na Maxim não exige uma certidão criminal minha, ela expõe o passageiro, outras plataformas exigem (BIANCA, 2023).

Para os participantes Carlos, Carla, Marcelo, Eric, Tadeu e João, respectivamente:

CARLOS - Motorista

Não, porque o que cair para cima de nós, a gente tem que se virar e é isso aí... e o aplicativo não dá suporte nenhum para a gente, a não ser uma punição, que vem punir a gente entendeu? A gente não tem segurança de nada, porque caso a gente sair, não sai com nada, até porque não trabalha só eu, trabalha eu e meu carro né? Acharia que deveria ter um suporte ao meu carro e para mim (CARLOS, 2023).

CARLA - Motorista

Olha é, no meu ponto de vista não... porque pela experiência que a gente tem no dia a dia, a empresa não pensa em si no motorista, só pensa na captação de cliente e manter a plataforma, então se por exemplo, se você não servir, amanhã já tem outro em seu lugar, então no meu ponto de vista, não tem como se sentir seguro, já que é algo muito instável (CARLA, 2023).

MARCELO - Motorista

Não, mas também são dois lados da moeda né?... a liberdade que a gente tem é muito bom, escolher seus horários, fazer sua própria renda, o salário que a gente faz é baseada na quantidade que a gente roda, óbvio que no caso de um possível vínculo ou algo assim, a gente gostaria de ter alguns benefícios, como um local para parada, hoje em dia a gente fica assim, no meio da rua, isso é uma coisa muito ruim, então a gente não tem nenhum apoio (MARCELO, 2023).

ERIC - Motorista

Segurança a gente não tem, porque se o carro bater o motor, amanhã eu vou ter que dar um jeito... então segurança a gente não tem NENHUMA (ERIC, 2023).

TADEU - Entregador

Não me sinto seguro, justamente por falta de estabilidade em eventual necessidade, por não ter nenhum direito amparado (TADEU, 2023).

JOÃO - Motorista

Não, porque tudo quem tem que arcar é a gente mesmo (JOÃO, 2023).

Percebe-se, nas falas dos participantes, uma percepção negativa em relação às empresas de aplicativos. A ausência de suporte e amparo aos trabalhadores acarreta incertezas quanto à segurança e à proteção nesta atividade, trazendo reflexões internas sobre esse modo de trabalho. Percebe-se também uma rede paralela de solidariedade entre os trabalhadores, criada por eles próprios, fora das empresas de aplicativos.

Acerca da leitura dos participantes sobre como se veem nesse trabalho, nas falas, embora os participantes apontem ser um trabalho bom, divertido e com liberdade, estes reconhecem a sua fragilidade. Tom relata:

TOM - Entregador

Não...não, eh... um trabalho que sinceramente é um trabalho bom, tem uma alta demanda na cidade, a cidade tem uma população boa, só que... que não é para o futuro, não tem uma oportunidade de crescimento, você fica limitado aquilo... geralmente não surge uma vaga interna ali (...) no máximo são quatro pessoas são carteira assinada (TOM, 2023).

Nas palavras de Patrick:

PATRICK - Entregador

Eh, na época eu me sentia ATÉ BEM, trabalhava, ganhava entendeu? Eu nunca tive dor de cabeça, a partir do momento que a gente começa ter os alumínio né? a gente vai refletindo, vai vendo se realmente vale a pena ou não, e... depois mesmo que eu saí, eu não penso em voltar não, lógico, não desmerecendo o trabalho que eu tive, mas em nenhum momento eu quero voltar, porque é muito cansativo né? dor de cabeça, essa questão (PATRICK, 2023).

Para Bianca,

BIANCA - Motorista

Para te falar a verdade, é um dos que eu me sinto melhor né, porque para quem gosta de lidar com pessoas é muito bom, porque você tá no carro de aplicativo você é psicóloga, você é conselheira, você é uma pessoa que entra só para ouvir, e as vezes você está ali só para ficar calada e observando a pessoa né? E as vezes tem que interagir em algumas situações né? então ser motorista é divertido também, é um pouco cansativo às vezes, tem dia que a gente pega um período maior, que a gente precisa dar um período maior, mas não deixa de ser divertido (BIANCA, 2023).

Para Carlos:

CARLOS - Motorista

Eu acho bom...só de a gente estar defendendo o pão de cada dia e trabalhando já é bom...mas deveria ter um amparo melhor (CARLOS, 2023).

Para Carla, Marcelo, Eric, Judite, Tadeu e João, respectivamente:

CARLA - Motorista

Eu gosto, é um trabalho que te dá liberdade, e você pode fazer seu horário, da forma que você quer, o seu salário é você que faz, quanto mais você trabalha, você tem uma renda maior, então tudo depende de você (CARLA, 2023).

MARCELO - Motorista

É uma coisa que eu gosto... foi por livre escolha, eu tava trabalhando em outro serviço, quando eu comecei a passar para a moto, fiquei com os dois, aí eu abandonei de fato o meu serviço, já para passar para o carro, foi ariscando mesmo, para estar como motorista de aplicativo (MARCELO, 2023).

ERIC - Motorista

Gosto e pretendo sair só se acabar o aplicativo no Brasil (risos), mas não pretendo sair não (ERIC, 2023).

JUDITE - Motorista

Eu gosto, mas vejo como algo passageiro, tenho alguns colegas que falam que querem continuar neste trabalho, eu não, não quero isso para minha vida (JUDITE, 2023).

TADEU - Entregador

Eu gosto, acho bom... (TADEU, 2023).

JOÃO - Motorista

É bom, enquanto tiver pingando corridas (JOÃO, 2023).

Através das falas dos participantes, constatamos também a possibilidade de socialização e interação entre estes e os usuários dos aplicativos, o que pode ser configurado como um ponto positivo desse modo de trabalho.

Em relação à leitura dos entrevistados sobre as empresas de aplicativos, relatam os participantes:

TOM - Entregador

É... eh, umas empresas que dão oportunidade, que é bom..., mas como toda empresa, ela tem os pros e contras também. Os benefícios para o entregador é a carga horária que é flexível, cê num tem obrigação de ir todo dia, um dia pode ser tão bom, que pode suprir dois ou três dias seguidos... só que os contras é que esses aplicativos tem as taxas que eles cobram para o motoboy... e tipo assim, como os custos já saem do nosso bolso de manutenção de veículo, internet de celular, o aplicativo pega ainda 20% sobre cada entrega. Outro aspecto negativo é que antigamente o Tonolucro trabalhava com diaristas...e não tinha esse vínculo de microempreendedor, mas depois que a Magazine Luiza adquiriu o Tonolucro, ela exigiu que todos fossem MEI, e aí para tirar o vínculo, quando a gente entra no aplicativo, tem um termo de uso, a gente incorpora esses termos de uso e fica concordado (TOM, 2023).

Para Patrick:

PATRICK - Entregador

Eh, o lado bom dessas empresas é questão da ... a, a renda né? eh, mesmo que você trabalhe um pouco a mais, mas a questão da renda é bem melhor do que o emprego, vamos dizer com um emprego com carga horária normal né, e... formal, você cumprir aquela hora certinha, mas lá cê ganha mais. E o lado ruim, pelo menos na época que eu trabalhava era a flexibilidade, você não poderia... como é empresa, um prestador de serviço né, de acordo com o contrato que eu tinha, mas na prática não acontecia dessa forma, pessoal que organizava as folgas, eh, senão tinha toda aquela liberdade...e...a questão de suporte, suporte também não tinha na verdade, o suporte era bem difícil. No caso de você precisasse de uma...um exemplo, você acidentou, caiu de moto, entendeu? Mesmo que a empresa tenha responsabilidade sobre você, porque no contrato tinha, mas, eh, toda empresa tem flexibilidade entendeu? Na questão de um adiantamento, você tava trabalhando né, um adiantamento, uma ajuda, até com sua moto, lá eles tinham parceria com auto peças né, e não tinha, tinha que como se diz, dar seus pulos, tinha que correr atrás (PATRICK, 2023).

Para Bianca:

BIANCA - Motorista

Eu acho que os aplicativos vieram para melhorar a vida do cidadão, porque a população em si, fica à mercê de taxista e os taxis são muito caros... se você chegar em uma rodoviária dessa aqui a noite, um táxi para sair de lá para vim aqui no centro, ele vai te cobrar uma faixa de uns R\$ 40,00 reais, e o aplicativo te cobra uma faixa de R\$ 20,00 reais ou R\$ 22,00 no máximo. Então, os aplicativos vinheram para melhorar a vida da população e de muitas pessoas que estão desempregadas também ou que precisam melhorar a renda, que é o meu caso (BIANCA, 2023).

Segundo Carlos:

CARLOS - Motorista

Para mim eu acho bom né... (CARLOS, 2023).

Para Carla, Marcelo, Eric, Judite, Tadeu e João, respectivamente:

CARLA - Motorista

Os pontos positivos é a questão da sociedade ter como se locomover com um preço mais acessível, já que o transporte público deixa a desejar. O ponto negativo é a desvalorização, já que trabalhamos de uma forma mais barata, torna-se desvalorizada né? Perante a sociedade e os colegas de trabalho (CARLA, 2023).

MARCELO - Motorista

Bom, aqui em Araguaína estamos em uma cidade grande e relativamente pequena ao mesmo tempo né?...uns dos pontos mais negativos que eu acho é falta de união entre as empresas para chegar em um acordo que fique favorável quanto a precificação das corridas, horários, dinâmica para os motoristas... e isso afeta a gente. Os pontos positivos que... é... para os próprios aplicativos aqui de Araguaína, eu tive a oportunidade de rodar em outras cidades também, e o preço comparado com outras cidades, os preços são maiores, então acaba ajudando a gente a bater a meta e fazer uma renda boa (MARCELO, 2023).

ERIC - Motorista

Ao meu ponto de vista, as empresas dão oportunidade, para quem tá precisando, ela não olha para cor, na questão de quem é a pessoa, eu vejo hoje uma oportunidade de emprego excelente. O ponto negativo são as taxas, quando se vai diluir a taxa é questão que pega (ERIC, 2023).

JUDITE - Motorista

O ponto positivo é a falsa ilusão do dinheiro fácil e rápido, o giro é rápido, mas ao mesmo tempo ele vai embora muito rápido, se você não souber trabalhar, você está pagando para trabalhar. O ponto negativo é saber lidar com pessoas (JUDITE, 2023).

TADEU - Entregador

Os pontos positivos são a praticidade e organização, pois dentro da plataforma tenho acesso à toda a minha receita e histórico, e isso é interessante, agora, um ponto negativo é que a gente não está AMPARADO, quando surge uma eventual necessidade ou acidente de trânsito ou uma doença, a gente não tem amparo, e a falta de comunicação com a plataforma prejudica demais (TADEU, 2023).

JOÃO - Motorista

É bom, trouxe facilidade para a sociedade (JOÃO, 2023).

Observa-se, pelas falas dos participantes, que as empresas de aplicativos, embora possuam suas fragilidades, ao mesmo tempo são capazes de oferecer aspectos positivos, tais como: oportunidades de emprego e facilidades para seus usuários.

Contudo, aplicando os cinco princípios estabelecidos pela *Fairwork* Brasil (2021) para um trabalho justo nas plataformas digitais, as empresas de aplicativos em Araguaína ainda deixam a desejar no que se refere a melhores condições de trabalho.

Quadro 19 - Conclusões sobre as plataformas em Araguaína

Remuneração justa	Não são todos os trabalhadores que obtêm rendimentos satisfatórios, por todas as suas horas ativas, após os custos.
Condições justas	Segundo os trabalhadores, as empresas de aplicativos não oferecem condições de trabalho justas, a fim de atender todas as suas necessidades.
Contratos justos	Geralmente os contratos são de adesão, requerendo apenas o aceite do trabalhador, sem muita burocracia. A grande maioria dos trabalhadores não possui uma instrução aprofundada sobre os termos e condições constantes no contrato. Na busca urgente por ganhos, aceitam as cláusulas estabelecidas, as quais não são passíveis de questionamentos. Há uma ausência de publicidade quanto aos contratos confeccionados pelas empresas de aplicativos; contudo, conforme as informações trazidas pelos entrevistados e pelo acervo documental estudado sobre o assunto, nota-se a presença de cláusulas abusivas, bem como a exclusão de qualquer responsabilidade das plataformas em relação aos trabalhadores, sendo estes os responsáveis pelos danos e custos da atividade.
Gestão justa	Pelas informações trazidas pelos entrevistados, há uma dificuldade na comunicação com a gestão das plataformas.
Representação justa	A maioria das plataformas não possui uma política documentada que reconheça a organização e a voz coletiva dos trabalhadores.

Fonte: A autora (2024).

Pelas narrativas dos participantes acerca desta segunda categoria, embora haja praticidade dos aplicativos em prol dos cidadãos e oportunidade de emprego, ao mesmo tempo é evidente o sentimento de insegurança e desproteção social, o qual resulta na exposição dos trabalhadores a riscos, reproduzindo, assim, vulnerabilidades nessa dinâmica de trabalho. A insegurança e desproteção social propagam-se tanto pela ausência de um ambiente físico seguro, pela falta de perspectiva de futuro, quanto pela ausência de direitos trabalhistas, aos quais os trabalhadores não possuem acesso.

Nesse viés, quando a empresa de aplicativo contrata prestadores de serviços como autônomos, por meio de figuras como Pessoa Jurídica (PJ) e Microempreendedores Individuais (MEI), esta tenta burlar direitos trabalhistas, permitindo a substituição de assalariados por falsos autônomos, além de transferir os custos e riscos para a parte mais frágil da relação, convertendo o ônus da proteção social para o trabalhador (ABÍLIO, 2020).

A substituição da contratação com carteira assinada para prestadores de serviços resulta em uma insegurança e instabilidade, contratação precarizada, ou seja, a inserção social

do indivíduo em um mercado de trabalho frágil e desprotegido (CASTEL, 2015), fazendo parte da zona de vulnerabilidade.

Para Castel (1997), a vulnerabilidade social é uma zona intermediária, instável, que conjuga a precariedade do trabalho e a fragilidade dos suportes de proximidade. Segundo o autor, existem quatro zonas, quais sejam:

Esquemmatizando bastante, distinguimos três gradações em cada um desses eixos: trabalho estável, trabalho precário, não-trabalho; inserção relacional forte, fragilidade relacional, isolamento social. Acoplando estas gradações duas a duas obtemos três zonas, ou seja, a zona de integração (trabalho estável e forte inserção relacional, que sempre estão juntos), a zona de vulnerabilidade (trabalho precário e fragilidade dos apoios relacionais) e a zona de marginalidade, que prefiro chamar de zona de desfiliação para marcar nitidamente a amplitude do duplo processo de desligamento: ausência de trabalho e isolamento relacional (...).

Dessa forma, o tratamento dispensado à indigência inválida define uma quarta zona, a zona da assistência. Essa última realiza uma proteção aproximada, fundada no princípio da “casa de caridade” (CASTEL, 1997, p. 23-24).

Nota-se que no trabalho plataformizado há vulnerabilidade social, vez que é formado por trabalhadores independentes, com carga de trabalho altíssima, não assumidos pelo sistema corporativo, não se beneficiando de garantias mínimas, tendo uma instabilidade crônica, com fragilidade dos apoios relacionais, podendo passar para a terceira zona de desfiliação (CASTEL, 1997).

A zona de vulnerabilidade, em particular, ocupa uma posição estratégica. É um espaço social de instabilidade, de turbulências, povoado de indivíduos em situação precária na sua relação com o trabalho e frágeis em sua inserção relacional. Daí o risco de caírem na última zona, que aparece, assim, como o fim de um percurso. É a vulnerabilidade que alimenta a grande marginalidade ou a desfiliação (CASTEL, 1997, p. 26).

Para Antunes (2006), a subproletarização do trabalho, presente, por exemplo, no trabalho parcial, precário, temporário, subcontratado, “terceirizado”, vinculada à “economia informal”, tem em comum os seguintes fatores: a precariedade do emprego e da remuneração; a desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes ou acordadas, e a consequente regressão dos direitos sociais, bem como a ausência de proteção social.

Desse modo, considerando a inadequação da proteção social em face das atuais configurações do trabalho, Robert Castel (2015) parte da constatação de que as sociedades contemporâneas são construídas na base da insegurança, vez que não são capazes de oferecer proteção à classe trabalhadora, reproduzindo, assim, a precarização do trabalho, desemprego estrutural, vulnerabilidade das massas e a desfiliação social.

Desta forma, ao contrário dos trabalhadores de carteira assinada, que fazem parte da zona de integração (trabalho estável e forte inserção relacional), os trabalhadores plataformizados fazem parte da zona de vulnerabilidade social, considerando a sua inserção social de forma precária e instável no mercado de trabalho, além da frágil inserção relacional.

4.2.3 Expectativa em relação ao mundo do trabalho

Na terceira categoria, foram abordadas as expectativas dos participantes em relação ao mundo do trabalho. Os participantes relataram a esperança por um trabalho mais seguro e estável, a intenção de não voltarem a trabalhar em aplicativos, a ausência de expectativa em relação ao mundo do trabalho, tendo como fatores principais a idade e a ausência de outras oportunidades de trabalho, bem como a intenção de permanecerem no aplicativo até encontrarem um trabalho cuja remuneração seja maior. Tom, Judite, Tadeu e João relatam a busca por um trabalho melhor, considerando o trabalho via aplicativo como algo passageiro:

TOM - Entregador

Assim... a expectativa em si não... é mais a liberdade pra eu poder, dos horários que eu tenho flexíveis, poder estudar, para garantir uma coisa melhor, mas assim, perspectiva de futuro na plataforma infelizmente é limitado, não tem para onde você crescer, você fica ali... (TOM, 2023).

JUDITE - Motorista

Então, eu gosto muito de trabalhar no aplicativo, mas eu não pretendo ficar por muito mais tempo não, isso é para mim passageiro, eu já tenho uma formação de nível superior, eu tenho pós-graduação (JUDITE, 2023).

TADEU - Entregador

Hoje é algo provisório... e a longo prazo eu tenho interesse em adentrar na iniciativa pública, no delivery é provisório (TADEU, 2023).

JOÃO - Motorista

É algo que tenho para o momento, algo para agora (JOÃO, 2023).

Os relatos de Patrick evidenciam a sua satisfação em sair da empresa de aplicativo, bem como a esperança de um trabalho melhor:

PATRICK - Entregador

Minha expectativa de vida é o que toda pessoa quer, trabalhar, ter um conforto, e uma vida estável, e meu pensamento hoje é isso, pretendo terminar a minha faculdade e me especializar, até na área que eu já trabalho né, que é vendas com público, mesmo que eu não seja fixo totalmente em vendas, mas eu quero tá de frente com o público, na gerencia ou encarregado de uma empresa, e futuramente eu consiga abrir minha própria empresa, algo para mim empreender. Na época que trabalhava na empresa de aplicativo, minha expectativa na época, era que chegasse ao fim aquilo, entendeu? Que eu não ficasse naquilo para a vida toda, porque muita gente se acomoda, e como a gente pegou um auge da pandemia, ficou tudo mais difícil, a facilidade que teve foi realmente o aplicativo na época, só que o

movimento foi voltando ao normal, eh, o pessoal foi voltando a investir, a contratar, a empregar mais pessoa, aí foi a época que eu comecei a pensar que tinha que sair né? tinha que voltar ao que eu queria, que era a área que eu tô hoje, que eu sempre trabalhei né (PATRICK, 2023).

Os relatos de Bianca evidenciam também a ausência de expectativa em relação ao mundo do trabalho, tendo como fator principal a idade:

BIANCA - Motorista

Até mesmo pela minha idade, esse emprego é instável... mas enquanto eu tiver dirigindo bem, eu quero estar no aplicativo. Até mesmo pela minha idade, é uma forma de se relacionar com as pessoas (BIANCA, 2023).

Carlos relata:

CARLOS - Motorista

Hoje eu pretendo permanecer como estou, não é um dos melhores empregos, mas é o que está me servindo no momento... até encontrar outro melhor (CARLOS, 2023).

Para Carla, Marcelo e Eric, a pretensão é continuar trabalhando nos aplicativos até encontrar um trabalho cuja remuneração seja maior:

CARLA - Motorista

Para mim hoje, para eu voltar a trabalhar no setor formal, eu teria que ganhar muito mais do que ganho no aplicativo (CARLA, 2023).

MARCELO - Motorista

Hoje na minha visão, eu não tenho expectativa de um emprego fixo, a não ser que o salário fosse maior do que eu consigo fazer atualmente, entretanto no final do mês fica um pouco complicado, a quantidade de corridas e a quantidade de motoristas em uma plataforma só, acaba atrapalhando o desenvolvimento, inclusive recentemente, fomos buscar em outra cidade um aumento de ganhos, a gente passa alguns dias em outra cidade, outros aqui, para poder manter a constância, lá os preços são mais baixos, mas a demanda é mais alta. Se eu tivesse a oportunidade de renda superior ao que eu consigo fazer, eu com certeza mudaria (MARCELO, 2023).

ERIC - Motorista

Hoje eu tenho proposta de emprego, mas eu não quero, a não ser se for algo extraordinário de bom, porque eu não gosto de trabalhar com salário fixo, porque tem a questão de ganhos e evoluir mais. Eu não pretendo voltar a trabalhar no mercado convencional, porém só se aparecer uma oportunidade muito boa (ERIC, 2023).

Vislumbra-se, nas falas dos participantes, a busca por um trabalho seguro, estável e protegido. Esses são os objetivos dos participantes, certamente diante das incertezas e dos aspectos negativos vivenciados nas plataformas. Por outro lado, nota-se a intenção de permanecerem trabalhando em aplicativos, em virtude da ausência de um trabalho melhor e pela interação e socialização com os usuários destes, além de permanecerem até terem a possibilidade de trabalhar em um trabalho cuja remuneração seja maior.

O sentimento negativo em face do trabalho plataformizado foi descrito por Antunes (2018). Segundo o autor, os novos modelos de estruturação do trabalho, incluindo a plataformização, resultam em uma precarização laboral, ausência de proteção social, insegurança, instabilidade, subemprego e perda de direitos, os quais desencadeiam aspectos negativos e ausência de perspectiva de futuro para os trabalhadores.

4.2.4 Leitura da cidade de Araguaína/TO

Nessa quarta categoria, foi abordada a leitura da cidade de Araguaína-TO por parte dos participantes. Conforme mencionado no primeiro capítulo deste trabalho, Araguaína é capaz de atender às expectativas dos moradores, tanto por serviços característicos de centros metropolitanos quanto por um cotidiano, perpassado por hábitos de cidades interioranas, assumindo um protagonismo na região norte do estado, sendo uma cidade com forte influência na economia, serviços e ativos, possuindo uma centralidade regional.

Nesse viés, para Patrick, Carla e João, não há ajustes a serem executados na cidade:

PATRICK - Entregador

A cidade de Araguaína, no geral, é uma cidade muito boa, financeiramente, eh... e questão também de trabalho, tanto ser empregado como ser empregador, uma cidade muita cheia de oportunidade, cidade que vem crescendo, há muito tempo, e muito rápido, eh... eu vejo que é uma cidade muito boa, para eu tipo de pessoa que quer trabalhar e estudar, quer empreender, é uma cidade que tem muitas portas abertas, muito a oferecer (PATRICK, 2023).

CARLA - Motorista

Eu não acho Araguaína marginalizada, aqui não tive problema. Ponto negativo, nunca passei por nada (CARLA, 2023).

JOÃO - Motorista

A cidade é muito boa, não tenho o que falar mal... (JOÃO, 2023).

Embora a cidade tenha se desenvolvido ao longo dos anos, Araguaína ainda possui problemas sociais e estruturais que diminuem a qualidade de vida de sua população, afetando as liberdades instrumentais e substantivas, defendidas por Amartya Sen (2010). Para os participantes Tom, Carlos, Marcelo, Eric, Judite, Bianca e Tadeu, a cidade de Araguaína é muito boa, podendo melhorar em alguns aspectos:

TOM - Entregador

Não... é uma cidade boa, uma cidade que teve constante evolução, a Prefeitura daqui fez um bom trabalho, maioria das ruas são afastadas, as ruas que a gente entregava, exemplo, setor Ana Maria que era areia... areia mesmo, a gente sofria, quem pegava entrega para lá, não queria ir, e hoje é asfaltada, a gente já vai mais tranquilo, aspecto positivo. Aspecto negativo é questão de algumas ruas que não são sinalizadas, como não tem como a gente conhecer a cidade inteira, as vezes tem uma

rua que é para parar, mas não tem placa... a gente sabe daquela regra de quem tá à direita, mas na hora da correria, a gente não lembra de nada... (TOM, 2023).

CARLOS - Motorista

Araguaína é uma cidade grande, entendeu? Eu acho bom a cidade, onde tenho minha família aqui.. e um ponto negativo é que deveria ter mais emprego e indústria, entendeu? aqui quando acha uma vaga de emprego, tu chega lá tem 10 a 15 pessoas, entendeu? devido ao tamanho da cidade deveria ter mais emprego (CARLOS, 2023).

MARCELO - Motorista

Araguaína é uma cidade boa, inclusive até de referência de crescimento e desenvolvimento, isso é indiscutível, a infraestrutura da cidade em alguns aspectos tá muito bom, o aumento populacional...tem atraído pessoas para cá, empregos e empresas, e isso é muito bom. Um dos pontos negativos é a logística de trânsito de Araguaína que é complexa, as mudanças atrapalham, você pega uma contramão mesmo sem querer, e isso causa transtorno (MARCELO, 2023).

ERIC - Motorista

Uma cidade muito boa, em vista das cidades que eu já andei, é muito boa. Nessa região aqui é a melhor, a cidade é completa, tem infraestrutura, falta melhorar a gestão dos aplicativos, mas assim, tem só que melhorar o trânsito (ERIC, 2023).

JUDITE - Motorista

Cidade de Araguaína tem se desenvolvido, um dos pontos positivos é o shopping, que com sua abertura, a gente espera que vai dar uma melhora no comércio, o que atraí mais pessoas de fora, então um dos pontos positivos é a forma como a cidade vem crescendo. Araguaína podia investir mais em aplicativos, já que tem muitas outras plataformas, poderia investir mais em eventos, que geraria mais renda para a gente, ela é carente em eventos, e isso afeta muita gente, não só a gente, mas quem depende desse trabalho, o que traz até mais dinheiro para a cidade (JUDITE, 2023).

BIANCA - Motorista

A cidade em si melhorou muito nesses últimos 10 anos, muito mesmo. O aspecto positivo é que tem muita gente.... hoje de fora né? o pessoal da cidade em si, que aprendeu a conviver com a situação local, a cidade tem o ritmo de capital, uma cidade bem desenvolvida, eu acredito que ela sustente o sul do Pará e o sul do Maranhão em saúde, educação e o comércio, é muito receptiva. O trânsito é um ponto negativo e o policiamento, deveria ser diferente (BIANCA, 2023).

TADEU - Entregador

Ao meu ver, a cidade se desenvolveu muito de 2012 para cá, ela tava muito precarizada, e acredito que a gente está caminhando em passos lentos na infraestrutura (TADEU, 2023).

O interessante nestes fragmentos apresentados é a percepção de cada trabalhador sobre a cidade de Araguaína/TO. Embora a cidade tenha evoluído nos últimos anos, há ajustes que precisam ser executados, tais como: oportunidades de emprego, desenvolvimento de indústrias, melhoria na logística do trânsito, investimentos na criação de aplicativos pela própria municipalidade, bem como o impulsionamento de mais eventos na cidade. Certamente, essas informações são relevantes, vez que são percebidas por atores sociais que transitam diariamente na paisagem urbana da cidade. Assim, essas questões possivelmente não seriam vistas por um cidadão comum.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa propôs analisar e compreender a dinâmica do trabalho dos plataformizados, mais precisamente, dos entregadores e dos motoristas de aplicativo na cidade de Araguaína-TO, coordenados por diferentes plataformas digitais.

O interesse referente a tais trabalhadores surgiu a partir da atuação profissional da pesquisadora, advocacia trabalhista. Além disso, apresentar a realidade dos trabalhadores torna-se relevante, considerando que há ausência de pesquisas voltadas ao estudo da plataformização em uma cidade específica, o que reflete a importância da investigação deste evento em Araguaína- TO.

No decorrer da pesquisa procuramos estabelecer um diálogo entre os fundamentos da plataformização do trabalho, bem como da vulnerabilidade social, construindo um elo entre o trabalho e sua inserção na sociedade. O diálogo fora filiado, em especial, nas teorizações de Ricardo Antunes e Robert Castel.

Desse modo, tínhamos como questão saber se a plataformização do trabalho no contexto de uma cidade média no interior da Amazônia Legal com crescimento populacional acima das médias do Brasil e do estado no qual se encontra inserida, promoveria a vulnerabilidade da proteção social. Para tanto, localizamos os atores sociais, ou seja, os entregadores e os motoristas que nos permitiram conhecer a dinâmica do trabalho executado a fim de responder tal questão, bem como, alcançar nossos objetivos.

Após as entrevistas realizadas, algumas considerações se fazem importantes. Embora haja contradições nas falas dos participantes, entre o sentimento de insegurança/instabilidade, e a pretensão de continuarem atuando na atividade, podemos concluir com segurança que os trabalhadores plataformizados encontram-se expostos à vulnerabilidade da proteção social, pois, em todas as entrevistas, restou o evidente sentimento de insegurança que eles, por sua vez, vivem no dia a dia.

A vulnerabilidade encontra-se presente, uma vez que, nas plataformas há trabalhadores independentes, com jornadas de trabalho consideráveis, não assumidos pelo sistema corporativo. A remuneração é instável, a locomoção apresenta muitos riscos, visto que, há que se ter eficiência tanto nas entregas como nas viagens com passageiros. Os custos das prestações de serviço ficam para que eles assumam, sem contar a ausência de uma identidade profissional, não se beneficiando de garantias mínimas como a aposentadoria, FGTS, auxílio-doença, licença-maternidade, dentre outros. Portanto, há uma instabilidade crônica, com

fragilidade dos apoios relacionais, ou seja, há ausência de proteção social, insegurança e instabilidade, na execução do trabalho nas plataformas digitais.

As análises da dinâmica de trabalho dos entregadores e motoristas, nos conduzem a pensar assim como Ricardo Antunes (2018) e Robert Castel (2015). O primeiro autor considera que a plataformização é consequência da desregulamentação das relações de trabalho, sendo que seus novos modelos de estruturação geram uma precarização laboral, por meio da flexibilização do mercado de trabalho, gerando ausência de proteção social, insegurança, instabilidade, subemprego e perda de direitos. Ainda segundo o autor, a plataformização é considerada um trabalho atípico, substituindo o tradicional.

Nesse mesmo sentido, para Castel (2015) a vulnerabilidade social representa a exposição do indivíduo a ocorrência de riscos, sendo alimentada pelas atuais configurações do trabalho, que perdem sua integração, produzindo uma “desintegração social”, e consequentemente desencadeiam o fenômeno da precarização do trabalho.

Ainda de acordo com as teorizações de Castel (2015), os novos modelos estruturais de trabalho, incluindo a plataformização, ensejariam à vulnerabilidade social, que conjuga a precariedade e a fragilidade das relações.

Desta forma, a plataformização e a vulnerabilidade social, encontram-se interligadas, vez que esse modo de trabalho atípico afeta a estruturação do trabalho, ocasionando aspectos negativos aos trabalhadores.

Outro aspecto verificado em nossa pesquisa fora a hipótese do problema levantado. No desenvolver do nosso trabalho, bem como pelos dados coletados nas entrevistas, podemos confirmar a hipótese levantada, de que o crescimento demográfico acentuado com marcadores acima da média brasileira e do estado do Tocantins, acentuado pelo marketing de cidade competitiva, resulta na impossibilidade de absorção da mão de obra no mercado formal, produzindo a fragilização das relações de trabalho.

A cidade de Araguaína possui um crescimento demográfico considerável, o que demonstra o seu protagonismo e sua competitividade. Aliado a este fato, quando o poder público se utiliza do marketing e propaga a ideia de que a cidade é o local para se investir; que na cidade há geração de empregos; que na cidade o Tocantins realmente acontece; que a cidade é a capital econômica do Estado; que na cidade há pleno desenvolvimento; Tal propaganda, consequentemente, atrai para si diversas questões, inclusive trabalhadores, e em virtude da quantidade de pessoas que se deslocam para a cidade, além das que já habitam nela, esta, não consegue absorver toda a população no mercado de trabalho formal, fazendo

com que estes optem por trabalhar na informalidade, como por exemplo, nas empresas de aplicativos.

Por outro lado, assim, como o objetivo geral que fora compreender a dinâmica do trabalho plataformizado na cidade de Araguaína/TO, enfocando no caso específico dos entregadores e motoristas de aplicativo, considerando que este pode ser entendido como parte dos serviços ofertados na cidade, buscando pensar se ocorre a vulnerabilidade da proteção social, e como objetivos específicos de problematizar a situação/condição dos trabalhadores citados, demonstrando suas trajetórias laborais, suas jornadas na execução dos serviços prestados, seus padrões de remuneração, suas qualificações profissionais, suas expectativas de vida relacionadas ao trabalho, sua identificação dos locais de moradia, sua distribuição por idade, raça e sexo; analisar a leitura dos trabalhadores de aplicativos sobre a cidade de Araguaína/TO; analisar se a reforma trabalhista, instituída pela Lei 13.467/17, corroborou com a flexibilização e precarização das relações de trabalho, enfocadas nesta pesquisa, observou-se o cumprimento desses objetivos.

Os dados referentes ao perfil dos entrevistados demonstraram a predominância de trabalhadores do gênero masculino, jovens, de raça negra e/ou parda, sendo na sua grande maioria composta por solteiros(as). Constatou-se também um grande índice de pessoas com ensino médio completo, ensino superior completo e incompleto, sugerindo assim, uma média e/ou alta escolaridade da categoria.

Já em relação aos dados referentes aos fatores relacionados ao trabalho, estes demonstraram que 30% dos participantes trabalham/trabalharam na atividade de entregador(a) e os outros 70% trabalham/trabalharam na atividade de motorista.

Quanto ao tempo de atuação nos aplicativos, observou-se que 60% dos participantes atuam/atuaram nas atividades entre 06 meses a 01 ano, os outros 30% atuam/atuaram nas atividades entre 01 ano e 06 meses a 02 anos, e 10% atuam/atuaram nas atividades há mais de 03 anos e 7 meses.

Em relação à remuneração, notou-se que 30% dos participantes possuíam renda entre R\$ 1.000,00 a R\$ 2.000,00, cerca de 30% possuíam renda entre R\$ 3.000,00 a R\$ 4.000,00, cerca de 30% possuíam renda entre R\$ 5.000,00 a R\$ 6.000,00, e os outros 10% possuíam renda de mais de R\$ 6.000,00 por mês, comprovando assim, que as rendas são variáveis.

Quanto aos bairros e setores da cidade mais frequentados pelos participantes na prestação dos serviços, verificou-se que são os próximos ao centro da cidade.

No que tange à forma como os participantes tomaram conhecimento sobre as empresas de aplicativos, os dados demonstraram que 50% dos participantes tomaram conhecimento através de amigos e 50% por meio de redes sociais.

E por fim, em relação à atuação ou não em múltiplos aplicativos na cidade, os dados demonstraram que 50% dos participantes trabalham/trabalharam em apenas 01 aplicativo, bem como, 50% trabalham/trabalharam em mais de 01 aplicativo simultaneamente.

No capítulo de análises e discussões, fora construído quatro categorias temáticas, nas quais procuramos evidenciar as condições de trabalho dos participantes, as vulnerabilidades sociais existentes, as expectativas dos trabalhadores em relação ao mundo corporativo e a leitura destes sobre a cidade de Araguaína-TO. Desse modo, fora possível constatar a realidade vivenciada dia a dia pelos trabalhadores nesta atividade, o quão vulneráveis são, suas expectativas em relação ao trabalho e a percepção de cada um sobre a referida cidade.

Isso posto, consideramos que o trabalho fora transformado de maneira profunda ao longo dos anos. O trabalho faz parte da essência humana, não se remetendo apenas ao âmbito econômico no desenvolvimento de tarefas, mas também a uma ocupação central nas relações sociais, logo, possui sua centralidade na sociedade.

Desta forma, a plataformização do trabalho, apresenta-se como um novo modo de trabalho no segmento informal, o qual fomenta uma precariedade aos trabalhadores, vez que retira o emprego estável/permanente, produzindo um flexível, com a ampliação e intensificação da força laboral, sem qualquer garantia ou direitos trabalhistas.

Portanto, é incontroverso a precarização do trabalho dos motoristas e entregadores de aplicativos, de uma esfera municipal e global. A plataformização do trabalho não promove a filiação social, e sim, a desfiliação e a vulnerabilidade da proteção social. Conforme afirma Antunes (2018) quando diz que o trabalho precário, torna-se regra no mercado de trabalho, e a exceção é a plenitude de direitos.

Ademais, fora de extrema importância conhecer a dinâmica de trabalho e a realidade dos entregadores e motoristas de aplicativos na cidade de Araguaína. Acreditamos também, que as informações contidas nesta pesquisa são de grande relevância à população, assim como para as empresas que fomentam a plataformização do trabalho, a fim de conhecer e implantar em suas atividades aspectos referentes à segurança e proteção dos seus trabalhadores, até então não observadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas Digitais e Uberização: Globalização de um Sul Administrado. **Contra Campo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, ALMEIDA, Jalcione; ROSENFELD, Cinara Lerrer. Plataformização do trabalho. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 9-16, mai.-ago. 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 26-56, mai.-ago. 2011.

ALVES, Giovanni. Dimensões da Precarização do Trabalho: Ensaio de Sociologia do Trabalho. **Bauru**, Canal 6, 2013.

ALVES, Leonardo Dias. A divisão racial do trabalho como um ordenamento do racismo estrutural. **Revista Katál**, Florianópolis, v. 25, n. 2, p. 212-221, mai.-ago. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e84641>.

ALVES, Leonardo Dias; GHIRALDELLI, Reginaldo. A divisão racial do trabalho na formação social brasileira. In: NEVES, A. V.; GHIRALDELLI, R. (Eds.). **Trabalho, democracia e participação no Brasil** [online]. Brasília: Editora UnB, 2022. p. 59-83.

ANTUNES, Ricardo. A centralidade do trabalho hoje. **Sociedade e Estado**, v. 11, n. 2, jul.-dez. 1996.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

ANTUNES, Ricardo. As novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas de estranhamento (alienação). **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p 23-45, jul./dez. 2002.

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho**: Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 11. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2006.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil IV**: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. São Paulo: Boitempo, 2019.

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

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BEZERRA, Vinicius. Sobre a centralidade do trabalho: da antropologia filosófica à ontologia do ser social. **Revista Pesquisa em Foco: Educação e Filosofia**, vol. 4, n. 4, ano 4, jul. 2011. Disponível em: <https://www-periodicos-capes-gov-br.ezl.periodicos.capes.gov.br/index.php?>. Acesso em: 10 mar. 2022.

BRAGA, Rui. Precariado e sindicalismo no Brasil contemporâneo: Um olhar a partir da indústria do callcenter. **Revista Crítica de Ciências Sociais (RCCS)**, [s. l.], n. 103, p. 25-52, 2013. DOI: <https://doi.org/10.4000/rccs.5532>.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto n.º 10.282, de 20 de março de 2020**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10282.htm. Acesso em: 30 abr. 2023.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, vol. 37, no. 132, 2007, p. 537-72. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300003>.

CARDOSO, Luís Antônio Cardoso. A centralidade da categoria trabalho: uma análise crítica do debate sociológico contemporâneo. **Confluências – Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito**, vol. 10, n. 1, 2008, p. 11-41.

CASTEL, Robert. A dinâmica dos processos de marginalização: da vulnerabilidade à “desfiliação”. Tradução: Ida Maria Thereza S. Frank. **Caderno CRH**, Salvador, v. 10, n. 26-27, p. 19-40, jan./dez. 1997. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/18664>. Acesso em: 05 mar. 2023.

CASTEL, Robert. “As armadilhas da exclusão”. In: CASTEL, R.; WANDERLEY, L. E. W.; BELFIORE-WANDERLEY, M. **Desigualdade e a questão social**. São Paulo: EDUC, 2004.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Tradução: Iraci D. Poleti. 12. ed. Petrópolis: Vozes, 2015.

CASILLI, Antonio. **En Attendant les Robots**: enquête sur le travail du clic. Paris: Seuil, 2019.

CENTRO BRASILEIRO DE ANÁLISE E PLANEJAMENTO – CEBRAP. **Cebrap e Amobitec lançam estudo inédito sobre mobilidade urbana e logística de entregas no Brasil**. 2023. Disponível em: <https://cebrap.org.br/cebrap-e-amobitec-lancam-estudo-sobre-mobilidade-urbana-e-logistica-de-entregas-no-brasil/>. Acesso em: 03 jan. 2023.

CLAIR, Saint. Das “cidades na floresta” às “cidades da floresta”: Espaço, ambiente e urbanodiversidade na Amazônia brasileira. **Papers do NAEA**, n. 321, Belém, dez. 2013.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. Um retrato do mundo do trabalho na pandemia em cinco paradoxos. *Revista Direito. UnB*, v. 04, n. 02, p. 16-34, mai.-ago. 2020.

DESGRANGES, Nina. Os algoritmos do empreendedorismo: A plataformização do trabalho de entregadores de iFood. **Pensata**, 9 (2), 2021. DOI: <https://doi.org/10.34024/pensata.2020.v9.11136>.

DRUCK. Graça. A tragédia neoliberal, a pandemia e o lugar do trabalho. **O Social em Questão**, n. 49, p. 11-34, 2021.

EXAME. **iFood e Rappi: mais entregadores (e mais cobrança por apoio) na pandemia**. 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/coronavirus-leva-mais-entregadores-e-gorjetas-aos-apps-de-delivery/>. Acesso em: 30 abr. 2023.

EXAME. **Os números secretos da Uber: US\$ 1 bi no Brasil, US\$ 11 bi no mundo**. 2023. Disponível em: <https://exame.com/negocios/os-numeros-secretos-da-uber-us-1-bi-no-brasil-us-11-bi-no-mundo/>. Acesso em: 30 mai. 2023.

FAIRWORK. **Fairwork Brasil 2021**: Por trabalho decente na economia de plataformas. 2021. Disponível em: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-PT-1.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2023.

FIRMINO, Rodrigo José; CARDOSO, Bruno de Vasconcelos; EVANGELISTA, Rafael. Hyperconnectivity and (Im)mobility: Uber and surveillance capitalism by the Global South. **Surveillance & Society**, 17 (1/2), p. 205-212, 2019.

G1. **Tocantins**. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/to/tocantins/noticia/2023/05/15/araguaina-registra-maior-numero-de-acidentes-no-estado-erro-pode-acabar-tirando-a-vida-de-outra-pessoa.ghtml>. Acesso em: 04 set. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GORZ, André. **Estrategia obrera y neocapitalismo**. Ciudad del México: Ediciones Era, 1969.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado: para além do socialismo**. Tradução de Ângela Ramalho Vianna e Sérgio Góes de Paula. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

GOV.BR. **Apenas 23% dos trabalhadores de transporte por aplicativo contribuem para o INSS**. 2023. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as>

[%20noticias/noticias/13530-apenas-23-dos-trabalhadores-de-transporte-por-aplicativo-contribuiam-para-o-inss](#). Acesso em: 30 mai. 2023.

GOMES, Hellen Bastos; OLIVEIRA, Selma Suely Baçal de. Precariado: conceito em ebulição. **Textos e Contextos**, Porto Alegre, v. 19, n. 2, p. 1-11, jul.-dez. 2020.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic.**, vol. 22, n. 1, jan.-abr. 2020.

GROHMANN, Rafael. Plataformas de Propriedade de Trabalhadores: Cooperativas e Coletivos de Entregadores. **Matrizes**, São Paulo, p. 209-233, v.16, n. 1, jan./abr. 2022.

GUERRA, Ana; DUARTE, Fernanda. Plataformização e trabalho algorítmico: contribuições dos Estudos de Plataforma para o fenômeno da uberização. **Revista Eptic**, [s.l.], vol. 22, n. 2, mai./ago. 2020.

HABERMAS, Juergen. A nova intransparência: a crise do Estado de Bem-Estar Social e o esgotamento das energias utópicas. **Novos Estudos CE-BRAP**, São Paulo, v. 18, 1987, p. 103-114.

HARVEY, David. Política anticapitalista em tempos de COVID-19. *In*: DAVIS, Mike; *et al.* Coronavírus e a luta de classes. **Terra sem Amos**, Brasil, 2020, p. 13-23.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **PNAD Contínua**. 2023. Disponível em: [/painel.ibge.gov.br/pnadc/](https://painel.ibge.gov.br/pnadc/). Acesso em: 29 abr. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA –IBGE. **Araguaína**. 2023. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/to/araguaina/panorama>. Acesso em: 30 abr. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA –IBGE. **Araguaína**. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/to/araguaina/pesquisa/38/47001?tipo=ranking&ano=2020&indicador=47004>. Acesso em: 15 fev. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **PNADC**. 2023. Disponível em: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>. Acesso em: 20 mar. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA –IBGE. **O que é desemprego?** 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 20 mar. 2023.

IFOOD. **Termos e Condições de Uso *Ifood* para Entregadores**.

2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2020/03/TERMOS-E-CONDICOES-DE-USO.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2023.

IFOOD. **Termos e Condições de Uso *Ifood* para Entregadores**.

2023. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/02/Termo-de-uso.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2023.

INTEGRA SAÚDE TOCANTINS. **Dados Epidemiológicos (COVID-19)**. 2023. Disponível em: <http://integra.saude.to.gov.br/covid19/InformacoesEpidemiologicas>. Acesso em: 05 mai. 2023.

INVESTE ARAGUAÍNA. Facebook. 2023. Disponível em: https://www.facebook.com/investearaguaina/?locale=pt_BR. Acesso em: 25 nov. 2023.

INVESTE ARAGUAÍNA. Instagram. 2023. Disponível em: <https://www.instagram.com/investearaguaina/?hl=en>. Acesso em: 25 nov. 2023.

INVESTE ARAGUAÍNA. YouTube. 2023. Disponível em: https://www.youtube.com/channel/UCL4a_G6AoOON6OOmTaLK8Iw. Acesso em: 25 nov. 2023.

INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS – IHU. **Brasil tem 1,5 milhão de trabalhadores de aplicativos; 35,7% contribui para a previdência**. Entrevista especial com Gustavo Fontes. 2023. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/159-entrevistas/634444-brasil-tem-1-5-milhao-de-trabalhadores-de-aplicativos-35-7-contribui-para-a-previdencia-entrevista-especial-com-gustavo-fontes>. Acesso em: 02 jan. 2024.

JORNAL PRIMEIRA PÁGINA. **Temporada de praias vai aquecer o Tocantins em julho**. 2023. Disponível em: <https://jornalprimeirapaginato.com/sol-agua-fresca-e-musica-sao-os-ingredientes-da-temporada-de-praias-do-tocantins-em-2023/>. Acesso em: 06 jan. 2023.

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

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

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

KON, Anita. Pleno emprego no Brasil: interpretando os conceitos e indicadores. **Revista Economia & Tecnologia (RET)**, vol. 8, n. 2, p. 5-22, abr./jun. 2012.

KOVÁCS, Ilona. Reestruturação empresarial e emprego. **Perspectiva**, 21 (2), p. 467-494, 2003.

LEITE. Kelen Christina. Trabalho precário: precariado, vidas precárias e processos de resistências. **Revista de Ciências Sociais**, n. 51, p. 108-125, jul./dez. 2019.

LEMOS, Glén César; ANA, Wallace Pereira Sant. A afirmação da centralidade do trabalho na sociedade: uma reflexão a partir da obra de Ricardo Antunes. **Educação Profissional e Tecnológica em Revista**, v. 2, n. 1, 2018.

LEVER, William F., TUROK, Ivan. **Competitive Cities**: Introduction to the Review. *UrbanStudies*, vol. 36, n. 5, 6, p. 791-793, 1999.

MANZANO, Marcelo; KREIN, André. **A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil**. Campinas: Cesit/Unicamp, 2020. Disponível em: http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/07/MANZANO-M-KREIN-A.-2020_A-pandemia-e-os-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo.pdf. Acesso em: 15 jul. 2020.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 5. ed. 2. reimp. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2004.

MARX, Karl. **O Capital – Crítica da Economia Política**. Vol. 1. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A Ideologia Alemã**. Tradução: Luis Claudio de Castro e Costa. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

MACEDO E SILVA, Antonio Carlos. **Macroeconomia sem equilíbrio**. Petrópolis: Vozes; Campinas: Fecamp, 1999.

MARR, Bernard. **As reais razões das demissões nas big techs**. 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/01/as-reais-razoes-das-demissoes-nas-big-techs/>. Acesso em: 12 fev. 2023.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A Ideologia Alemã (1846)**. São Paulo: Moraes, 1984.

MARX, Karl. **O Capital**. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

MATTOS, Fernando Augusto Mansor; LIMA, Sergiany da Silva. Apontamentos para o debate sobre o pleno emprego no Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 24, n. 2 (54), p. 293-328, ago. 2015.

MEU MUNICÍPIO. **Araguaína – TO**. 2023. Disponível em: <https://meumunicipio.org.br/perfil-municipio/1702109-Araguaina-TO>. Acesso em: 21 nov. 2023.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

NETTO, José Paulo. BRAZ, Marcelo. **Economia Política – Uma introdução crítica**. 8. ed. São Paulo, Cortez, 2012.

NIEBORG, D.; POELL, T. The platformization of cultural production: Theorizing the contingent cultural commodity. **New Media & Society**, v. 20, n. 11, p. 4275-4292, 2018.

NOGUEIRA, Ricardo José Batista. O banho de rio: um mergulho na tradição amazônica. **Confins** [Online], 53, 2021. DOI: <https://doi.org/10.4000/confins.44074>.

OFFE, Claus. **Trabalho e Sociedade. Problemas estruturais e Perspectivas para o Futuro da "Sociedade do Trabalho"**. Vol. I. A Crise. Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro, 1989.

OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio. **A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia/organização**. 1. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020.

ORGANISTA, José Henrique Carvalho. **O debate sobre a centralidade do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

ORLANDI, Eni. Análise de discurso. **Princípios e procedimentos**. Editora Pontes, 2005.

OUTRAS MÍDIAS. **Em dados, a uberização da vida**. 2023. Disponível em: <https://outraspalavras.net/outrasmidias/em-dados-a-uberizacao-da-vida/>. Acesso em: 30 mai. 2023.

PACÍFICO FILHO, Miguel; BORGES, Thelma Pontes; IWAMOTO, Helga Midori; CANÇADO, Airton Cardoso. Dinâmica de contágio da covid-19 em cidades médias da Amazônia Legal: Araguaína (TO), Imperatriz (MA) e Marabá (PA). **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, 16(4), 2020. DOI: <https://doi.org/10.54399/rbgdr.v16i4.5985>.

PACÍFICO FILHO, Miguel; BORGES, Thelma Pontes; TELES, Marcela Pereira Lima; CANÇADO, Airton Cardoso. Cidades Médias na Amazônia Legal: Araguaína/TO, Imperatriz/MA e Marabá/PA – indutoras de desenvolvimento e desigualdades. **Redes**, 25(4), p. 1477-1503, 2020. DOI: <https://doi.org/10.17058/redes.v25i0.15139>.

PACÍFICO FILHO, Miguel; LEITE, João de Deus; LIMA, Luciene Rodrigues; RODRIGUES, Pedro Henrique Eustáquio. Araguaína–TO, cidade competitiva no interior da Amazônia brasileira: entre práticas e discursos. **Revista Ciência Geográfica**, 26(2), p. 1049-1076, 2022. Recuperado de: <https://www.ppg.revistas.uema.br/index.php/cienciageografica/article/view/2932>.

PACÍFICO FILHO, Miguel; BORGES, Thelma Pontes; FONSECA, Karimy Emmily. Urbanização na Amazônia Legal: Dinâmicas de Pavimentação em Araguaína-TO. **Revista Bauru**, Goiânia, v. 9, 2023.

POELL, Thomas; NIEBORG, David; VAN DIJCK, José. Plataformização. **Fronteiras, Estudos Midiáticos**, v. 22, n. 1, p. 2-10, 2020.

PREFEITURA DE ARAGUAÍNA. **Araguaína foi a cidade que mais gerou empregos no Tocantins em janeiro**. 2023. Disponível em: <https://araguaina.to.gov.br/araguaina-foi-a-cidade-que-mais-gerou-empregos-no-tocantins-em-janeiro>. Acesso em: 22 nov. 2023.

PREFEITURA DE ARAGUAÍNA. **Araguaína inicia implantação de comitê para diminuir acidentes de trânsito**. 2023. Disponível em:

<https://www.araguaina.to.gov.br/noticias/2021/aragua-ina-inicia-implantac-ao-de-comit-e-para-diminuir-acidentes-de-tr-ansito>. Acesso em: 04 jan. 2024.

RAFAGNIN, Thiago Ribeiro; RAFAGNIN, Maritânia Saete Salvi. O debate sobre a centralidade do trabalho. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pelotas (UFPel)**, v. 02, n. 1, jan.-jun. 2016.

RAMIRES, Júlio César de Lima; SODRÉ, Reges. Contribuições ao estudo de cidade médias: Araguaína, Gurupi e Palmas, no Tocantins. **Novos cadernos NAEA**, Belém, v.20, n.1, p. 169-188, jan.-abr. 2017.

RECEITA FEDERAL. 2023. Disponível em:

https://solucoes.receita.fazenda.gov.br/servicos/cnpjreva/cnpjreva_solicitacao.asp/. Acesso em: 15 fev. 2022.

RENAN, Bernardi; MACHADO, Sidnei. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, Edição Especial – Dossiê COVID-19, p. 1-21, 2020.

RIBEIRO, Fabyanne Oliveira Montelo; BORGES, Thelma Pontes; PACÍFICO FILHO, Miguel. Covid-19 na Amazônia Legal: a centralidade do trabalho e a disseminação em Araguaína-TO. **InterEspaço: Revista de Geografia e Interdisciplinaridade**, 7(20), e202131, 2021. DOI: <https://doi.org/10.18764/2446-6549.e202131>.

ROSENFELD, Cinara Lerrer; ALMEIDA, Jalcione. Plataformização do trabalho. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 9-16, mai.-ago. 2021.

SANTOS, Milton. **A urbanização brasileira**. São Paulo: Hucitec, 1993.

SANTOS, Roberto. A construção da rodovia BR-153 na fronteira e urbanização da cidade de Araguaína, Tocantins. **Novos Cadernos NAEA**, v. 20, n. 3, p. 97-114, set.-dez. 2017.

SCIELO. 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/>. Acesso em: 10 mar. 2022.

SILVA, Jardel Messias; BRAGA, Jailson. Os Sentidos do Trabalho: uma análise circunscrita ao trabalho dos docentes de duas instituições de ensino superior em Salvador. **Revista Formadores: Vivências e Estudos**, Cachoeira, v. 7 n. 1, p. 46-59, jun. 2014.

SILVA, Roberto Antero. Urbanização pela migração em Araguaína - TO. **Caminhos de Geografia**, Uberlândia, v. 17, n. 59, p. 228–243, 2016. DOI: 10.14393/RCG175913. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/caminhosdegeografia/article/view/33488>. Acesso em: 30 jan. 2024.

SODRÉ, Reges; RAMIRES, Júlio Cesar. Contribuições ao estudo de cidades médias: Araguaína, Gurupi e Palmas, no Tocantins. **Novos Cadernos NAEA**, v. 20, n. 1, p. 169-188, jan.-abr. 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Da Pandemia ao Pandemônio. *In: Boletim Classista*, n. 20, abr. 2020.

SOUZA, Diego O. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, 2021, e00311143. DOI: 10.1590/1981-7746-sol00311.

SOUZA, Iael. Precariedade, Precarização e Precariado no Sistema Capital do Século XXI – “Você não estava aqui”. **Idéias**, Campinas, v.12, 01-35, e021010, 2021.

SANTOS, Breno; MELO, Marina. Debates sobre a centralidade do trabalho e a participação na informalidade. **International Journal on Working Conditions (RICOT Journal)**, n. 1, Porto: IS-FLUP, 2011, p. 25-44. Disponível em: http://ricot.com.pt/artigos/1/BSantos_%20MMelo_25.44.pdf Acesso em: 05 mar. 2023.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SILVEIRA, Jorge William Pedroso; LAAT, Silveira e Erivelton Fontana de. Análise coletiva do trabalho dos trabalhadores de aplicativos. **Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales**, vol. 1, n. 3, p. 1-12, mar. 2021.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Tradução: Cristina Antunes. 1. ed. 1. reimp. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Tradução: Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2015.

TRINDADE-JÚNIOR, Saint-Clair Cordeiro. Cidades e centralidades urbanas na Amazônia: dos diferentes ordenamentos territoriais ao processo de urbanização difusa. **Revista Cidades**, Presidente Prudente, vol. 12, n. 21, p. 305-334, 2015.

UBER BLOG. **Descubra o que é o Uber e saiba como ele funciona**. 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/o-que-e-uber/>. Acesso em: 25 abr. 2023.

UOL. **Entregadores de APLICATIVOS respondem por 70% das interações de TRÂNSITO**. 2022. Disponível em: <https://jc.ne10.uol.com.br/colunas/mobilidade/2022/12/15140594-entregadores-de-aplicativos-respndem-por-70-das-internacoes-de-transito-diz-cpi-dos-apps.html>. Acesso em: 30 mai. 2023.

VAN DOORN, N. Platform Labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy. **Information, Communication & Society**, v. 20, n. 6, p. 898-914, 2017.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203-220, dez. 2014.

ZAMORA, Martín Andrés Moreira; AUGUSTIN, André Coutinho; SOUZA, André dos Santos Baldraia. A uberização do trabalho como nova articulação entre o arcaico e o moderno

no capitalismo brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 8, n. 1, p. 55-86, jan.-abr. 2021.

WIKIPEDIA. **Projeto NURK**. 2022. Disponível em:
https://pt.wikipedia.org/wiki/Projeto_NURC. Acesso em: 09 jan. 2023.