



UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA SOCIEDADE E DESENVOLVIMENTO REGIONAL
DEPARTAMENTO DE GEOGRAFIA

RAMON MENEZES CORRÊA JUSTINIANO

PLATAFORMAS DIGITAIS:
UM FENÔMENO PAUTADO PELA PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

CAMPOS DOS GOYTACAZES

2022

RAMON MENEZES CORRÊA JUSTINIANO

PLATAFORMAS DIGITAIS:
UM FENÔMENO PAUTADO PELA PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso II apresentado ao Curso de Graduação em Geografia da Universidade Federal Fluminense, visando concluir o curso de Bacharelado -Geografia.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a. Socorro B. Lima

CAMPOS DOS GOYTACAZES

2022

RESUMO

O fenômeno das plataformas digitais surge como benéfico para o mundo do trabalho, porém isso não passa de uma narrativa que tem sido propagada pelas empresas e pelos fundos de investimentos que estão por trás das plataformas. A liberdade e a autonomia têm sido constantemente utilizadas como atrativos para angariar novos trabalhadores para as plataformas de trabalho, porém a ausência de informações quanto as péssimas condições de trabalho, o itinerário exaustivo, a remuneração baixa e a ausência de direitos trabalhistas colocam o trabalhador sob forte vulnerabilidade jurídica. O desemprego é um dos principais fatores que contribuem para o aumento de trabalhadores em precariedade laboral nas plataformas digitais, pois é por meio dele que imensas quantidades de trabalhadores se subjugam a condições debilitantes de trabalho. O objetivo do presente trabalho é compreender as principais dinâmicas conduzidas pelo capitalismo neoliberal resultantes em mudanças nas relações de trabalho e, por conseguinte, na subordinação e incorporação dos trabalhadores nas plataformas digitais de trabalho em condições precárias. A pesquisa possui carácter qualitativo, sendo seguido, respectivamente, por revisão de literatura e pesquisa documental que serviram para a produção de mapas e tabelas para uma análise aprofundada a luz da literatura. Dessa maneira, evidencia-se que o mundo do trabalho está vinculado as transformações estruturais associadas ao processo global de corrosão das relações de trabalho, onde as plataformas digitais ou as empresas 4.0 tem adaptado as legislações de países como Brasil, Espanha e Portugal para proveito próprio, no que concerne ao não pagamento de encargos trabalhistas, ao desmonte das diferentes formas de organização coletiva e ao aumento da acumulação capitalista via mais valor da espoliação da classe trabalhadora.

Palavras-chave: Plataformas digitais; Desemprego; Precariedade laboral.

ABSTRACT

The phenomenon of digital platforms appears to be beneficial for the world of work, but this is nothing more than a narrative that has been propagated by companies and investment funds that are behind the platforms. Freedom and autonomy have been constantly used as attractions to attract new workers to the work platforms, but the lack of information about the terrible working conditions, the exhausting itinerary, the low remuneration and the absence of labor rights put the worker under strong legal vulnerability. Unemployment is one of the main factors that contribute to the increase of workers in job insecurity on digital platforms, as it is through it that huge numbers of workers are subjugated to debilitating working conditions. The objective of this work is to understand the main dynamics driven by neoliberal capitalism that result in changes in labor relations and, consequently, in the subordination and incorporation of workers in digital work platforms in precarious conditions. The research has a qualitative character, being followed, respectively, by literature review and documentary research that served to produce maps and tables for an in-depth analysis in the light of the literature. In this way, it is evident that the world of work is linked to the structural transformations associated with the global process of corrosion of labor relations, where digital platforms or 4.0 companies have adapted the legislation of countries such as Brazil, Spain and Portugal for their own benefit., with regard to the non-payment of labor charges, the dismantling of different forms of collective organization and the increase in capitalist accumulation via more value from the spoliation of the working class.

Keywords: Digital platforms; Unemployment; Labor precariousness.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha família e a todos os professores que de alguma maneira contribuíram com a minha formação acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por sempre estar comigo em todas as situações e me sustentando nas adversidades quando eu preciso. A minha amada mãe, família e amigos que sempre me apoiou nesse caminho. Também a minha companheira Louise que sempre esteve comigo nessa trajetória, agradeço demais a você. Sou grato pela também pela bolsa de fomento do CNPq, que me ajudou sobremaneira na constituição da presente pesquisa. Por fim, agradeço a minha honorável orientadora Socorro Lima, que sempre me ajudou com todo o suporte e sabedoria. Muito obrigado a vocês!

FICHA CATALOGRÁFICA

Ficha catalográfica automática - SDC/BUCG
Gerada com informações fornecidas pelo autor

J96p Justiniano, Ramon Menezes Corrêa
Plataformas Digitais : Um fenômeno pautado pela
precarização das relações de trabalho. / Ramon Menezes
Corrêa Justiniano. - 2022.
70 f.: il.

Orientador: Maria do Socorro Bezerra Lima.
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação)-Universidade
Federal Fluminense, Instituto de Ciências da Sociedade e
Desenvolvimento Regional, Campos dos Goytacazes, 2022.

1. Plataformas digitais. 2. Desemprego. 3. Precariedade
laboral. 4. Produção intelectual. I. Lima, Maria do Socorro
Bezerra, orientadora. II. Universidade Federal Fluminense.
Instituto de Ciências da Sociedade e Desenvolvimento
Regional. III. Título.

CDD - XXX

LISTA DE ILUSTRAÇÃO

Figura 1 – Locais de atuação da empresa Uber no mundo.....	59
Figura 2 – Mapa de atuação da empresa Uber nos Municípios do Brasil.....	60
Figura 3 – Mapa de atuação da Uber no Rio de Janeiro.....	61
Figura 4 – Mapa de atuação do IFood em no Brasil.....	63
Figura 5 – Mapa de atuação da Bee Delivery no Brasil.....	64

LISTA DE TABELA

Tabela 1 – Tarifas cobradas pela Uber nos municípios do Rio de Janeiro.....	62
---	----

LISTA DE SIGLAS

CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

MP – Medida Provisória

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

SIDRA – Sistema IBGE de Recuperação Automática

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	14
METODOLOGIA.....	16
CAPÍTULO 1. O MUNDO DO TRABALHO SOB A ÉGIDE DA GLOBALIZAÇÃO, INDÚSTRIA 4.0 E DA UBERIZAÇÃO.....	18
1. A globalização do capitalismo e o fim do trabalho humano?.....	18
1.1. A acumulação flexível e os seus efeitos sobre o mundo do trabalho.....	20
1.2. Globalização do capitalismo: conjuntura social e o desemprego.....	24
1.3. O trabalho e o capitalismo: uma relação precarizada que sustenta a acumulação capitalista.....	27
1.4. A indústria 4.0, a revolução tecnológica e a precarização do trabalho.....	27
1.4.1. Uberização e a indústria 4.0.....	29
1.4.2. A uberização e a inovação organizacional tecnológica do trabalho: a informação como mercadoria.....	31
1.4.3. O Proletariado Digital E Seu Distanciamento Do Sentido Real Do Trabalho.....	32
CAPÍTULO 2. A INFORMALIDADE E A INTERMITÊNCIA COMO “MANOBRAS” LEGAIS DO EMPRESARIADO PARA UMA EXPANSÃO DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	35
2. A informalidade como precariedade das relações de trabalho.....	35
2.1. O Contrato De Trabalho Intermitente Como Forma Maquiavélica De Dominação Da Classe Trabalhadora.....	36
2.2. Contrato Intermitente no Brasil.....	38

2.3.	Implicações	Do	Contrato	
Intermitente.....				41
2.4.	O Zero Hour Contract Como Inspiração Para O Processo De Desburocratização Do Trabalho No Brasil.....			43
2.5.	O	Contrato	Intermitente	Em
Portugal.....				44
2.6.	O	Contrato	Intermitente	Na
Espanha.....				46
2.7.	O	Trabalho	Do	Século
XXI.....				47
2.8.	A	CLT	Em	Meio
Trabalho.....				Ao
				Processo
				De
				Corrosão
				Do
				49
CAPÍTULO 3 – PLATAFORMAS DE TRABALHO E A ESPACIALIZAÇÃO DAS OPERAÇÕES DAS GRANDES CORPORações SOBRE O TERRITÓRIO.....				
51				
3.	A		Digitalização	Da
Economia.....				51
3.1.	A seletividade espacial e a marginalização espacial como modus operandi das grandes corporações.....			53
3.2.	Corporações e Redes: uma relação pautada em prática de configuração e desconfiguração do espaço a partir da dinâmica capitalista.....			54
3.3.	A	Era	Da	Plataformização
Empresas.....				Das
				56
3.4.	As	Empresas	4.0	Estão
Capitalismo.....				Intrinsecamente
				Atreladas
				Ao
				57
3.5.	Uma Breve Contextualização Das Plataformas Digitais E A Atuação Das Corporações Em Rede.....			58
3.5.1.	Uber.....			58
3.5.2.	Ifood.....			62
3.5.3.	Bee Delivery.....			63

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	66
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67

INTRODUÇÃO

O fenômeno socioespacial propiciado pelas plataformas digitais é algo extremamente recente, predominando ainda em muitos casos uma bibliografia incipiente, que aponta as grandes empresas de aplicativos como “revolucionárias”, pois trouxeram “soluções” para problemas urbanos de mobilidade. Contudo, esses argumentos se mostram infundados e superficiais, pois ignoram todos os impactos econômicos, sociais e trabalhistas ocasionados pela atuação das empresas de aplicativo nesse curto período de existência e atuação.

Na busca por um entendimento mais amplo sobre esse recente fenômeno, surge o termo uberização - sendo derivado da empresa Uber - como tentativa cognitiva de compreensão sobre as ações de um grupo selecionado de empresas de aplicativo, assim como as novas relações de trabalho reconfiguradas por meio delas. Nesse contexto, essas empresas globais utilizam-se de seu grande alcance para acentuar ainda mais o binômio inclusão-exclusão, como uma forma de reafirmação das desigualdades econômicas e geográficas.

Nesse ponto é que se coloca a classe trabalhadora, como resistência, e como principal prejudicada em meio as externalidades negativas da uberização do trabalho, como remuneração insuficiente, itinerários exaustivos de trabalho e ausência de direitos trabalhistas, em uma sociedade estruturada sistemicamente na desigualdade. Isso resulta em um mercado de trabalho cada vez mais vulnerável no sentido jurídico, em que uma parte considerável de trabalhadores sucumbe ao trabalho em plataformas digitais, subjugando-se ao subemprego.

Quando se ressalta que uma parcela de trabalhadores migra para o trabalho em plataformas digitais, leva-se em consideração as estratégias de sobrevivência, que coloca o trabalhador em muitos casos numa situação de impasse: conseguir meios para subsistir, mesmo sem vínculo empregatício, sujeito às condições constantes de espoliação ou passar por dificuldades e/ou em muitos casos não dispor de condições de sobreviver? O trabalhador desocupado sempre escolhe a primeira opção.

A pandemia da Covid-19 trouxe inúmeros problemas para humanidade, tanto no quesito saúde quando no empobrecimento e vulnerabilidade do proletariado. Inegavelmente, é impossível não associar a pandemia e a crise econômica ao crescimento do número de desempregados no mundo. Mais especificamente no Brasil, segundo PNDAD 2021 (Pesquisa Nacional por Domicílios), realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), são aproximadamente 1,5 milhões de pessoas que trabalham com aplicativo, desse número 61,2% são

motorista de táxi e/ou aplicativo, 20, 9% realizam entregas de motocicleta, 14, 4% atuam como mototaxistas, sendo o restante contabilizado a partir da atividade de entregas de mercadorias por outros meios de transporte. Isso se deu justamente em resposta à crise econômica e sanitária, que acentuou as desigualdades socioeconômicas.

Com isso, mais uma vez nos ciclos sistêmicos do capitalismo, a crise teve o papel de ampliar a subordinação do proletariado ao capitalismo. A pandemia expôs não somente uma fragilidade do proletariado, indicando uma nítida diferença entre trabalhadores no mundo trabalho, ou seja, aqueles que detêm um emprego estável e ganhos monetários acima da média, e o outro grupo menos capacitado profissionalmente, sujeito as mais insalubres condições de trabalho e sem direitos.

Narrativas individualistas são constantemente veiculadas pelas plataformas digitais, apontando vantagens desta modalidade de trabalho advinda da desburocratização do processo de trabalho. Além disso, existe o termo “empreendedor”, que está sendo incutido nos trabalhadores por aplicativo, acompanhado pela flexibilidade e autonomia. O problema dessa narrativa é que o único intuito é ludibriar o trabalhador. Com efeito, seu objetivo gira em torno de qualificar o trabalhador como “patrão” de si mesmo para que assim não tenham nenhuma preocupação quanto ao pagamento de encargos trabalhistas e com os meios de produção.

Mas, onde é que ocorrem todos os aspectos e nuances do cenário supracitado? Na cidade. Mais especificamente, é nas cidades que se materializam as dinâmicas neoliberais e o controle das grandes corporações de aplicativos sobre o espaço urbano, o trabalhador e os usuários.

Em síntese, o mundo do trabalho a partir da flexibilização das relações de trabalho se mostra totalmente voltado para esta nova fase do capitalismo global. As empresas de aplicativos desempenham um papel dinamizador tanto nas relações de trabalho quanto na reestruturação produtiva. Isso gera uma tensão quanto ao cenário do trabalho nos anos vindouros. O objetivo desta pesquisa visa compreender as novas dinâmicas introduzidas pelo capitalismo neoliberal que afetou diretamente as relações de trabalho a partir da inserção e uso das plataformas digitais. Esse trabalho foi dividido em três capítulos. O primeiro capítulo tem o objetivo compreender as transformações do mundo do trabalho tendo como marco o processo de globalização do capitalismo, com destaque para as atuais tendências que se manifestam pelo fenômeno da uberização do trabalho e seu conseqüente efeito sobre o proletariado digital. O segundo capítulo se concentra em decifrar como os regimes de contratação informal e intermitente estão situados

juridicamente no Brasil, Portugal e na Espanha, a escolha por estes países teve o intuito trazer casos concretos que a exemplo do Brasil já passaram ou estão passando por dinâmicas de precarização das relações de trabalho. O terceiro capítulo dispõe-se analisar as dinâmicas de atuação das empresas e sua distribuição espacial no Brasil.

METODOLOGIA

Segundo Gil (1995, p. 27) “pode-se definir método como caminho para se chegar a um determinado fim”. Dessa maneira, a referida pesquisa foi estruturada da seguinte forma:

Levantamento Bibliográfico, constituído com leitura, resenha e fichamentos sobre os materiais relacionados, como livros, artigos, teses e dissertações. Para tanto utilizou-se de grandes canais como o Banco de Teses e Dissertações da CAPES, o Google Acadêmico e a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), que se consolidam por serem grandes sistemas de informações de materiais científicos atrelados às grandes Instituições de Ensino e Pesquisa no Brasil. Para melhores resultados nesses grandes portais, foram utilizados as seguintes palavras-chaves concernentes a presente pesquisa: plataformas digitais, entregadores por aplicativo, precarização do trabalho e uberização.

Levantamento Documental, acionado para se obter um procedimento de dados mais analítico. Com efeito, foram utilizadas as posteriores fontes: IBGE, SIDRA e sites dos Ministérios do trabalho e da previdência social de Brasil, Portugal e Espanha. Ademais, todos os materiais foram seguidos de fichamentos, resenhas e resumos.

Levantamento em jornais, para tanto, foram consultados e analisados veículos de mídia de circulação Nacional, Estadual e local, como Uber Blog, G1, Ururau Campos e Jornal Terceira Via durante o período de 01/09/2021 - 29/11/2022. Após isso, o material coletado foi ordenado para a confecção de quadros, tabelas e mapas para um maior entendimento sobre a atuação das empresas em todas as escalas: global, regional e local.

Levantamento nos sites e redes sociais das empresas Uber, IFood e Bee Delivery, tendo por objetivo uma coleta de dados suficiente para substanciar seus respectivos mapeamentos.

Levantamento de dados foi feito através da utilização de softwares com Excel e QGIS, com o intuito de organizar e manipular os dados secundários para uma posterior análise. Para tanto, foram gerados mapas e tabelas sobre as plataformas digitais de trabalho, para se obter de maneira

crítica as particularidades e os padrões de atuação. A produção dos mapas foi feita seguindo os passos abaixo:

Inicialmente, os dados foram coletados de sites das empresas: Uber, IFood e Bee Delivery. Logo após, os dados foram organizados em planilha no Excel, identificando na mesma planilha os municípios e as coordenadas geográficas concernentes.

Seguidamente, os dados organizados foram movidos do software Excel para o software QGIS em formato de arquivo CSV. Após, no site do IBGE foi feito o download de bases cartográficas em formato de arquivo Shapefile (SHP) que contém em seu interior as demarcações político-administrativas da República Federativa do Brasil do ano de 2020.

Por fim, posteriormente os dados foram integrados no software QGIS, onde foram transformados em dados vetoriais, produzindo ao final deste processo mapas geográficos.

A partir do seguimento e da conclusão das etapas supracitadas, foram gerados cinco mapas, dos quais tornam clara as estratégias de atuação das plataformas digitais de trabalho. Tal procedimento possibilita trazer luz sobre como estão especializadas, algo que até o momento era oculto.

Por fim, o tratamento de dados em softwares como Excel e QGIS, possibilita tratar e sistematizar dados encontrados no IBGE, SIDRA/PNAD Contínua e Redes sociais visando a produção de mapas e tabelas, sendo acompanhada a posteriori de uma análise dos dados coletados.

CAPÍTULO 1

O MUNDO DO TRABALHO SOB A ÉGIDE DA GLOBALIZAÇÃO, INDÚSTRIA 4.0 E DA UBERIZAÇÃO

A presente seção tem o propósito de trazer uma compreensão geral sobre o mundo do trabalho, sobretudo como o processo de globalização forneceu subsídios para a expansão do capitalismo em sua nova fase de acumulação flexível. Para tanto, será discutido como um mundo em globalização afeta o proletariado em sua magnitude, ou seja, como o desemprego, a conjuntura social e econômica, a indústria 4.0 e a uberização se relacionam de forma mútua nesta nova fase do capitalismo. Em outras palavras, presenciamos o surgimento de uma nova sociedade intrinsecamente influenciada pela noção global de mundo, onde o trabalho adquire o sentido de precarização, sob a fachada de regularidade e inovação.

1. A globalização do capitalismo e o fim do trabalho humano?

A globalização e as transformações do mundo do trabalho, consubstanciam essa nova fase do capitalismo neoliberal atual. O trabalho precarizado pode ser observado ao redor do mundo em uma constante metamorfose, onde em muitos casos inundado por condições debilitantes, que afetam o proletariado descomunalmente, fazendo-os seguir a dinâmica do capitalismo como se fossem mercadorias inanimadas e inertes em suas consciências, tudo porque o capitalismo aprisiona os sujeitos na eterna luta da conquista do ‘‘pão de cada dia’’ (ANTUNES, 2020).

A nova configuração estrutural da classe trabalhadora é modificada substancialmente pela globalização, onde os arranjos e as dinâmicas funcionam a partir de uma nova variável, ao qual é o capitalismo globalizado. Nessa nova dinâmica, propiciada pelo capitalismo global sobre o mundo do trabalho, a estrutura social surge como principal prejudicada nesse novo processo em todas as escalas geográficas. Pois, o referido processo do capitalismo global se aproveita de seu maior alcance totalizante para gerir uma nova ordem civilizatória mundial, quando imbrica em todas as sociedades a determinação de seguimento de uma conjuntura social e cognitiva estipuladas pelo próprio sistema capitalista em sua nova construção, ou seja, uma nova sociedade gerenciada por redes, sendo guiada por um discurso hegemônico, que mobiliza constantemente a sociedade conforme as nuances do capital (ANTUNES, 2020).

Cabe destacar que a globalização também é um processo intelectual e reflexivo, onde os indivíduos e as coletividades desenham sobre as novas noções de mundo. Tudo isso porque os novos horizontes propiciados pela globalização afetam sobremaneira na construção de uma sociedade, pois a globalização do capitalismo apresenta aos seres sociais um novo mundo repleto de culturas totalmente distintas, que em muitos casos destoa demasiadamente do que é realmente benéfico na estruturação de uma nova sociedade (IANNI, 1994).

Porém, para que a globalização seja interpretada como algo conveniente ao desenvolvimento positivo da sociedade, deve-se, a priori, refletir sobre um novo mundo pós-capitalista que se preocupe na equalização de todos os seres humanos, indo em direção ao desenvolvimento e não das desigualdades. Entretanto, quando existe o exercício coletivo da sociedade em repensar o corpo social mundial sob a ótica do capitalismo globalizado, tudo que é visto como local torna-se imediatamente combatido pela globalização societal, sendo uma forma de “caça” ao provincianismo. Isso mostra uma forma do sistema reprimir qualquer modo de vida que se desenvolva longe dos paradigmas do próprio capitalismo (IANNI, 1994).

A nova divisão internacional do trabalho foi primeiramente propiciada pela globalização do mundo do trabalho, no final da década de 1970, quando houve a dissolução do regime dos países socialistas, proporcionando assim as condições adequadas para que o capitalismo adentrasse em seus respectivos territórios. Isso ocasionou um “entrelaçamento” das sociedades e das técnicas às dinâmicas de mercado sob a égide do neoliberalismo. A dissolução dos regimes dos países socialistas demonstrou o caráter expansivo e agressivo do capitalismo na busca por sua consolidação global (HARVEY, 1992).

No entanto, apesar do padrão do capitalismo global, existem singularidades em cada local de ordem histórica ou geográfica. Ianni (1994) ressalta que apesar de todas as particularidades de todas as nações, o capitalismo global mantém uma estrutura pautada pelas desigualdades sociais.

O capitalismo global, tem causado desde sua concepção, adequação e usabilidade pelas nações um conflito perpétuo entre diferentes países a partir de contradições socioeconômicas, implicando em diferentes contextos trabalhistas, onde o trabalho adquire o significado de extração de valor. O trabalho foi reduzido em um mero meio de riqueza e sobrevivência, e não uma forma da sociedade se desenvolver de maneira uniforme e igualitária, como coletividade e dissociada dos malefícios do julgo desigual do capital (HARVEY, 1992).

A Primeira Revolução Industrial no século XVIII é um marco do desenvolvimento tecnológico da humanidade, frente à introdução de máquinas no sistema fabril, aumentando o custo operacional com o intuito de trazer maior produtividade. Tal revolução foi extremamente importante para a época, porém desde aquele momento afirmava-se que os maquinários em algum momento substituiriam a mão de obra humana, contudo isso ao longo do tempo, notabilizou-se mais como uma fábula do que como um fato, até porque mesmo na Primeira Revolução Industrial, o trabalhador permaneceu adequado ao processo de produção, seja como um apêndice das máquinas, seja como operador de máquinas, seja como um reparador das mesmas (IANNI, 1994).

Dessa maneira, a falta de intervenção humana no processo de trabalho está muito longe de acontecer, visto que a maquinaria e a tecnologia inexistem e são totalmente inoperantes sem a esfera orgânica, mesmo em tempos de flexibilização trabalhista. O ponto principal dessa discussão é que a humanidade já passou por outras ‘‘revoluções tecnológicas’’, sendo que todas tinham o mesmo discurso: o trabalho humano vai ser substituído pelos artefatos tecnológicos. Porém, isso nunca se concretizou, até porque o mesmo maquinário – nas revoluções industriais mais recentes – nunca foi autossuficiente ao ponto de não precisar do trabalhador em algum momento.

1.1. A acumulação flexível e os seus efeitos sobre o mundo do trabalho.

O padrão flexível dos procedimentos de trabalho afeta de forma substancial a produtividade da força de trabalho, onde o padrão racional de produção se modifica mais intensamente, pois ignora toda inflexibilidade de padrões anteriores, incorporando acentuadas mudanças no processo de trabalho. Nesse cenário é que surgem as plataformas de trabalho, como produtos do processo de flexibilização das relações de trabalho, e seu conseqüente efeito devastador, que é, em suma, a precarização do trabalho, que se mostra extremamente grave ao ponto de debilitar os pilares fundamentais de direitos da classe trabalhadora. Na visão de Harvey (1992), existe um ‘‘choque’’ entre os modelos de produção anteriormente consolidados como o Fordismo, Taylorismo e o recente processo de acumulação flexível. Isso proporciona o surgimento de ramos de negócios até então inexistente, mas que a partir do surgimento e da solidificação do processo de flexibilização se estabelecem em locais adequados ao seu desenvolvimento:

A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados

de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. Acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores como regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novas em regiões atentam subdesenvolvidos (tais como a “Terceira Itália”, Flandres, os vários vales e gargantas do silício, para não falar da vasta profusão de atividades dos países recém-industrializados). Ela também envolve um novo movimento que chamarei de “compressão do espaço-tempo” no mundo capitalista - horizontes temporais da tomada de decisões privada e pública se estreitaram, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos custos de transporte possibilitaram cada vez mais a difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variegado (HARVEY, 1992, p. 140).

Ainda sob a flexibilização, Harvey (1992) complementa destacando que a junção do binômio flexibilidade e a mobilidade potencializam o controle do empresariado sobre o proletário de forma verticalizada. Além disso, o autor reforça que o desemprego tensiona ao trabalhador buscar novas formas de trabalho, mesmo que isso signifique ganhos monetários insuficientes e ausência de direitos trabalhistas:

Esses poderes aumentados de flexibilidade e mobilidade permitem que os empregadores exerçam pressões mais fortes de controle de trabalho sobre uma força de trabalho de qualquer maneira, enfraquecida por dois surtos selvagens de deflação, força que viu o desemprego aumentar nos países capitalistas avançados (salvo, talvez, no Japão) para níveis sem precedentes no pós-guerra. O trabalho organizado foi solapado pela reconstrução de focos de acumulação flexível em regiões que careciam de contradições industriais anteriores e pela reimportação para os santos mais antigos das normas e práticas regressivas estabelecidas nessas novas áreas. Acumulação flexível parece implicar níveis relativamente altos de desemprego “estrutural” (em oposição ao “ficcional”), rápido na destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) de salários reais e o retrocesso do poder sindical - uma das colunas políticas do regime fordista (HARVEY, 1992, p. 140 – 141).

O mercado de trabalho funciona como um suporte amplo de mão de obra para as grandes plataformas de trabalho. Nesse ponto, enfatiza-se o fato de que o desemprego corrobora para o aumento do número de trabalhadores que se subjugam ao trabalho em plataformas de trabalho, justamente pela acumulação flexível, propiciar ao trabalhador um trabalho “desburocratizado” e de fácil acesso, mas para que isso ocorra o trabalhador deve abdicar de todos os seus direitos garantidos por lei, em um tipo de vínculo entre empregador e empregado que ultrapassa qualquer noção de legalidade. Não se pode dizer que este tipo de trabalhador subjugado por plataformas possui um contrato, ou até mesmo é subcontratado. Muito pelo contrário, o que mantém a relação

entre empregador e empregado geralmente é um simples procedimento cadastral (ANTUNES, 2020).

O mercado de trabalho, por exemplo, passou por uma radical reestruturação. Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão de obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regime de contratos de trabalho mais flexíveis. É difícil esboçar um quadro geral claro, visto que o propósito dessa flexibilidade é satisfazer as necessidades com frequência muito específicas de cada empresa. Mesmo para os empregados regulares, sistemas como “nove dias corridos” a jornada de trabalho que tem em média 40 horas semanais ao longo do ano, mas obrigam um empregado a trabalhar bem mais em período de pico de demanda, compensando com menos horas em período de redução da demanda, vem se tornando muito mais comuns. Mais importante que isso é aparente redução do emprego regular em favor do crescente o uso do Trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado (HARVEY, 1992, p. 140 – 143).

Como enfatiza Gorz (1983), atualmente o mundo globalizado conta com os avanços da microeletrônica, que propícia não somente uma propagação do mundo em tempo real, como também uma demasiada influência sobre o mundo do trabalho. Diferentemente das tecnologias introduzidas no mundo do trabalho nos séculos anteriores, que possuíam um caráter próprio, ou seja, dependiam de circunstâncias locais e uma localização geográfica privilegiada, a microeletrônica funciona de forma descentralizada e fluída no espaço, desencadeando uma série de pequenos núcleos dispersos ao longo do globo (HARVEY, 1992).

O processo de flexibilização do trabalho resulta em uma intensa modificação tanto nas relações sociais quanto pelas formas de configuração do trabalho. Nessa conjuntura, o trabalhador, no âmbito trabalhista e de cidadão, torna-se uma “peça” que se move segundo as tendências do capital da globalização. Com efeito, o trabalhador se adéqua em um novo mundo do trabalho repleto de mudanças tecnológicas, que destoam significativamente aos padrões tecnológicos Fordista e Taylorista (ANTUNES, 2020).

Segundo Harvey (1992), a flexibilização, soluciona a insatisfação coletiva em relação à falta de emprego com o rápido processo de trabalho. Contudo, isso não limita, de forma alguma, os descontentamentos dessa classe trabalhadora, tendo em vista o processo de degradação dos direitos trabalhista que vem sofrendo. Pois, quando se examina de forma geral, percebe-se que nenhuma autonomia e flexibilidade de horários é suficientemente plausível sem direitos trabalhistas.

A padronização flexível abrange não somente uma reestruturação produtiva do espaço urbano, como também uma adaptação da classe trabalhadora ao ambiente da precarização do trabalho. De acordo com Ianni (1994), uma reestruturação produtiva caminha em consonância com uma reestruturação do próprio trabalho:

A rigor, a flexibilização envolve todo um rearranjo interno e externo da classe operária, em âmbitos nacional, regional e mundial. Modificam-se os seus padrões de sociabilidade, vida cultural e consciência, simultaneamente às condições de organização, mobilização e reivindicação. Os padrões de trabalho, organização e consciência que foram produzidos e sedimentados no âmbito da sociedade nacional são reelaborados ou abandonados, já que a nova divisão Internacional do trabalho e produção, na fábrica, estabelece outros horizontes e limites de sociabilidade, organização e consciência (IANNI, 1994, p. 5).

Ademais, as grandes empresas necessitam que exista uma classe de trabalhadores que esteja desempregada, para que assim possam dispor de uma mão de obra desesperada por um trabalho, que aceite - mesmo a contragosto – as mais insalubres condições de trabalho. Como destaca Gorz (1991):

As empresas praticam uma estratégia de flexibilização em dois níveis simultâneos: o núcleo estável do pessoal da forma deve ter uma flexibilidade funcional; a mão-de-obra periférica, por seu lado, deve apresentar uma flexibilidade numérica. Em outros termos, em torno de um núcleo de trabalhadores estáveis, apresentando um amplo leque de qualificações, flutua uma mão-de-obra periférica, de qualificações menores e mais limitadas, submetida ao acaso da conjuntura (GORZ, 1991, p. 89).

Isso gera um estoque praticamente interminável de mão de obra sedenta por trabalho, não o trabalho pelo trabalho, mas sim o trabalho pela sobrevivência. Tais trabalhadores migram de periferias ou áreas rurais distantes, desesperados por uma vida melhor, mas o que encontram, na verdade, é um contexto voltado totalmente para o sucesso das condições que precarizam o trabalho, como salários baixos, péssimos ambientes de trabalho e uma conseqüente tendência de desregulamentação dos direitos trabalhistas:

O desenvolvimento de um reservatório mundial de força de trabalho potencial: este reservatório é praticamente inexaurível, já que o capital pode mobilizar várias centenas de milhões de trabalhadores potenciais, principalmente na Ásia, África e América Latina, e também, em outro sentido, em nos países 'socialistas'. A maior parte desta força de trabalho consiste da superpopulação latente em áreas rurais que, devido ao emprego do capital na agricultura ('Revolução Verde', etc) provoca um fluxo constante de indivíduos para áreas urbana e favelas, em busca de empregos e ganho, de tal modo que constitui um suprimento praticamente inexaurível de trabalho (FROBEL al., 1980, p. 34).

Nesse contexto, os problemas sociais também são influenciados pela globalização – podendo criar e recriar novos problemas, porém agora de forma mais abrangente -, como uma amplificação e potencialização de desigualdades, uma massa cada vez maior de pessoas desocupadas, elevação do empobrecimento, espoliação excessiva da mão de obra, como salienta Ianni (1994):

O mesmo processo de amplas proporções que expressa a globalização do capitalismo expressa também a globalização da questão social. É claro que os problemas sociais continuam e continuarão a manifestar-se em formas locais, provincianas, nacionais e regionais, mas também já é evidente que se manifestam em escala mundial. A dinâmica da nova divisão internacional do trabalho, compreendendo a dinâmica das forças produtivas é a universalização das instituições que sintetizam as relações capitalistas de produção, tem recriado diferentes aspectos da questão social e, simultaneamente, engendrado novos. Estes podem ser considerados, em síntese, alguns dos aspectos mais evidentes da questão social presente na sociedade global; desemprego cíclico e estrutural; crescimento de contingentes situados na condição de subclasse; superexploração da força de trabalho; discriminação racial, sexual, de idade, política, religiosa; migrações de indivíduos, famílias, grupos e coletividades em todas as direções, através de países, regiões, continentes e arquipélagos; ressurgência de movimentos raciais, nacionalistas, religiosos, separatistas, xenófobos, racistas, fundamentalistas; múltiplas manifestações de pauperização absoluta e relativa, muitas vezes verbalizadas em termos de “pobreza”, “miséria” e “fome” (IANNI, 1994, p. 7).

Ademais, a globalização é um fenômeno de proporções totalizantes, que não mede esforços para penetrar em cada aspecto da vida humana, sobretudo fomentando na expansão de desigualdades que perpassam os países:

A globalização é um aspecto de um fenômeno mais amplo, que afeta todas as dimensões da condição humana: a demografia, a pobreza, ou emprego, as doenças endêmicas, o comércio de drogas e o meio ambiente, entre outras. Assim, muitos aspectos da realidade econômica adquiriram um caráter marcadamente transnacional, em grande medida devido ao enorme uso das tecnologias de informação (NACIONES UNIDAS, 1992, p. 47-48).

Com isso, percebe-se que o mundo do trabalho está intrinsecamente afetado pela acumulação flexível, sendo inevitável sua abrangência nas mais diversas esferas de vivência humana. Contudo, deve-se atentar ao fato de que a noção advinda da acumulação flexível deixa a falsa impressão de que o trabalho “tradicional” é inflexível, e isso pode ser muito perigoso, pois pode apresentar-se como uma narrativa falsa com efeitos de veracidade.

1.2. Globalização do capitalismo: conjuntura social e o desemprego

A conjuntura social é extremamente relevante para que se possa analisar quais são os principais efeitos da globalização sobre o mundo do trabalho em escala ampliada. Um desses efeitos é o desemprego. A flexibilização das relações de trabalho nesse cenário aparece como uma forma de ‘resolução’ ao crescente desemprego, mas, simultaneamente, em que propicia empregos rápidos, não proporciona uma melhora de vida significativa, muito pelo contrário, fornece condições mínimas de sobrevivência, em muitos casos insuficiente. Os trabalhadores que recorrem às formas alternativas de emprego são vítimas, isso mesmo, de um sistema desequilibrado e falido financeiramente, que prefere priorizar a questão monetária ao invés de priorizar a resolução de questões sociais tão acentuadas pela desigualdade propiciada pelo próprio capitalismo. Nesse contexto, é que surge, de forma acentuada, o agravamento das condições de trabalho e a espoliação. Como frisa Frobel (1980):

A existência de um grande contingente de trabalhadores desempregados (separados dos meios de produção, como resultado da generalização das relações capitalistas de produção), bem como a simultânea existência de pobreza acentuada em países em desenvolvimento, força o desempregado a trabalhar virtualmente a qualquer preço (isto é, a qualquer salário). No âmbito da economia mundial integrada, a força de trabalho desempregada dos países em desenvolvimento constitui um exército industrial de reserva que pode ser mobilizado a qualquer momento. O tamanho total do exército de reserva nos países em desenvolvimento... excede facilmente o total dos empregados na manufatura na Europa Ocidental, Estados Unidos e Japão (FROBEL et al., 1980, p. 341)

Essa conjuntura reforça ainda mais uma exploração do trabalho em países em vias de desenvolvimento, frente aos países desenvolvidos. Com isso, fica claro que as condições de exploração da mão de obra se realizam a partir de algumas formas como: salários insuficientes; itinerário trabalhista exaustivo e exacerbado; degradação de proteções jurídicas ao trabalhador gerando a posteriori uma insegurança da própria classe trabalhadora. Quando se fala em hiper exploração refere-se ao fato de que o trabalhador é demasiadamente vilipendiado pelas grandes corporações, ou seja, o trabalhador não consegue repor toda energia mental e física despendida no trabalho, gerando posteriormente problemas de ordem física e psíquica (ANTUNES, 2020)

A ocupação e a desocupação da mão de obra são complementares, demonstram cenários opostos que se relacionam mutuamente. O desemprego prolongado afeta de forma significativa uma parcela de indivíduos que não se encaixam no padrão de um seletivo processo de recrutamento: homem branco, escolaridade, formação e idade entre 23 e 50 anos, ou seja, grupos

como jovens, idosos e mulheres e negros são os principais afetados pela seletividade social do mercado de trabalho (ANTUNES, 2020).

Nessa mesma linha, Ianni (1994) enriquece o debate quando ressalta que isso resulta na formação de uma subclasse que está intrinsecamente atrelada a debilitada questão social envolvendo desemprego, exclusão desses indivíduos dos centros urbanos e a consequente formação de uma cultura adjacente e oposta aos centros urbanos:

O desemprego estrutural pode implicar a formação da subclasse, uma manifestação particularmente aguda da questão social. Mais uma vez, o fenômeno da subclasse - como expressão do desemprego prolongado, bem como de transformações sociais mais amplas na organização da sociedade - revela vários aspectos da questão social: pauperismo, desorganização familiar, preconceito racial, guetização de coletividades em bairros das grandes cidades, preconceito sexual e de idade, e desenvolvimento de uma espécie de subcultura de coletividades segregadas (IANNI, 1994, p. 9).

Nessa situação, como ficam as cidades de países de primeiro mundo? Com efeito, presencia-se que vários tipos de desigualdades – que eram principalmente presentes em países não tão desenvolvidos – estão também presentes em vários países desenvolvidos, que sempre foram extremamente beneficiados pelo fenômeno da globalização. Seria impreciso e raso afirmar que estas condições são registradas apenas nos países pobres, quando esta disparidade de condições é progressiva em países desenvolvidos (ANTUNES, 2020).

A partir do momento em que o capitalismo emerge no cenário contemporâneo em escala global, o trabalhador percebe-se como participante de uma cognitividade coletiva do mundo do trabalho, onde todas as decisões são indubitavelmente induzidas pelas novas perspectivas advindas da globalização (IANNI, 1994).

Dessa maneira, a conjuntura social é onde se manifestam todos os efeitos do capitalismo. O desemprego aparece a despeito das intervenções ou do papel do Estado, pois este, em geral, não apresenta soluções suficientemente eficazes para sua solução; é nesse contexto que as grandes empresas se aproveitam e apresentam ‘soluções’ baseadas na precarização do trabalho. A seletividade social do trabalho se mostra um problema pouco debatido, que faz com que surjam alguns questionamentos sobre a inclusão de determinados grupos excluídos do mercado de trabalho, seja por escolaridade, idade, gênero e raça.

1.3. O trabalho e o capitalismo: uma relação precarizada que sustenta a acumulação capitalista

No sistema capitalista o trabalhador vende sua força de trabalho visando uma forma de subsistência individual ou familiar. O trabalho é a principal ferramenta na transformação de matérias-primas em bens de consumo para a sociedade. Isso faz com que o trabalho no capitalismo seja utilizado como um meio de gerar riqueza, mas que se utiliza da espoliação do trabalho humano e da exploração natural desenfreada, implicando em um:

Racha irreparável" dentro e fora da sociedade capitalista no metabolismo entre a humanidade e a Terra - "um metabolismo prescrito pelas leis naturais da própria vida" - exigindo sua "restauração sistemática como uma lei legisladora da produção social ". Na industrialização da agricultura sugeriu [Marx] verdadeira natureza da "produção capitalista" foi revelada como sendo a de que "só se desenvolve minando simultaneamente as fontes originais de toda a riqueza - o solo e o trabalhador (FOSTER, 2013, s.p).

Isso ressalta que quando mais se desenvolve o capitalismo, mais o trabalho perde em seus sentidos e significados. O trabalho vai perdendo progressivamente uma característica que lhe é própria: a criatividade. Com ênfase Fontes (2017):

Sobre o capital, o traço constitutivo mais forte do trabalho, a capacidade criativa, torna-se secundário para os que exercem a própria atividade. Para ganho de maioria do trabalho reduz-se a necessidade imperativa de homens e mulheres garante sua subsistência no mercado (FONTES, 2017, p. 47).

Desse modo, constata-se que o trabalho tem sido reconfigurado pelo capitalismo, acentuando a subordinação do trabalhador a condições degradantes, já que a acumulação se dá sobretudo pela mais-valia.

1.4. A indústria 4.0, a revolução tecnológica e a precarização do trabalho

Pode-se afirmar que a indústria 4.0 é marcada pela eclosão de técnicas muito bem desenvolvidas nos últimos 30 anos. Tendo isso como prerrogativa inicial, tal indústria aperfeiçoa de forma funcional a criação de espaços virtuais de carácter comunitário. Com efeito, isso se

sustenta a partir da inovação e da inteligência artificial que tem sido utilizada pelo capitalismo como uma peça "motriz" da transformação da informação em mercadoria (ANTUNES, 2020).

A indústria 4.0 talvez tenha sido a revolução tecnológica mais abrangente dos últimos séculos, tendo em vista a criação e o aperfeiçoamento das redes. Dessa maneira, o chamado ciberespaço se propaga, como um ecossistema de interação que aproxima distâncias, tanto na forma comunitária como na forma de domínio do capitalismo. Como aponta Alves (2007): "O ciberespaço constitui as infovias hiper virtuais permeadas de pedágios do capital que impõe sua lógica da escassez a nova forma material" (ALVES, 2007, p. 57).

Nesse ambiente virtual, é que a informação se torna uma mercadoria, dotada de redes globais que se introduzem em todas as esferas de vida da sociedade. O objetivo dessa indústria é disseminar na sociedade o hábito de concessão para novas formas de socialidade mercadológica, pois é partir disso que se pode ter um desenvolvimento completo do capitalismo global (ANTUNES, 2020).

Em todas as transições tecnológicas da sociedade obteve-se uma forma de mercadoria, na qual se montava uma estrutura socioprodutiva circundante. Na indústria 4.0 toda estrutura está virtualmente edificada em torno da informação, pois é ela quem se consolida no âmago do capitalismo global. Contudo, destaca-se que não é necessariamente um capitalismo de consumo, mas sim um capitalismo das crises, que é inteiramente guiado pela financeirização, onde as redes de solidariedade cooperativa produzem novos espaços de produção e reprodução de capital. Como enfatiza Alves (2007):

É a informação que o constitui os fluxos dos novos espaços de produção e reprodução social. Ela é estrutura cada vez mais a produção do Capital, seja na indústria propriamente dita ou serviços capitalizados. As mercadorias complexas criadas nos loci da acumulação de valor contêm, em si, de forma amplificada, um componente material cujo fulcro informacional é inequívoco. A produção de mercadorias necessita cada vez mais do trabalho informacional, que agrega valor efetivo, dando-lhe estatura concorrencial a altura dos tempos de crise do capital. A materialidade está prene da materialidade conduzido pelo trabalho vivo como elemento mediador das máquinas "inteligentes". mas a informação mercadoria que seja nas esferas do "parasitaríssimo" e da manipulação da sociedade do capital. É ela que "alimenta" os circuitos financeiros de valorização fictícia, além de ser matéria-prima dos nexos manipulatórios da teia midiática (ALVES, 2007, p. 58-59).

Desse modo, o capital dito "fictício" possui um papel preponderante na reprodução do capitalismo global, sendo a informação uma forma de mercadoria abstrata do capitalismo financeiro.

1.4.1. Uberização e a indústria 4.0

A uberização nasce como produto do processo de globalização do capitalismo, se caracterizando como uma forma na qual as relações de trabalho se modificam, de modo, a proporcionar ao capitalismo uma forma de degradar o próprio trabalho. Para tanto, de acordo com Antunes, a uberização pode ser definida como: "um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de "prestação de serviços" e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho" (ANTUNES, 2020, p. 11).

A partir dessa lógica, se monta uma estrutura em formato de tripé: informalidade, flexibilidade e terceirização. Tal tripé funciona em conjunto, de modo que ocasionam um efeito devastador no mundo do trabalho, que é, em suma, a degradação dos direitos trabalhistas. A precariedade do trabalho, segundo Alves (2007):

É uma condição histórica-ontológica de instabilidade e insegurança de vida e de trabalho. mesmo trabalhador assalariado que fui por conta dos ciclos industriais, explícita sua precariedade viva (a precariedade é uma dimensão ontológica do trabalho assalariado). entretanto, incremento da produtividade do trabalho tende de impulsionar o movimento de precarização do trabalho assalariado, explicitando, portanto, novas determinações da precariedade viva (ALVES, 2007, p. 103).

Com efeito, pode ser caracterizada por ser um produto da falta de segurança de classe (instabilidade empregatícia), que surge em meio temporal específico, ou seja, no contexto neoliberal atual. Sendo a precariedade uma importante ferramenta do neoliberalismo, na busca por ampliação da exploração do trabalho; enfraquecimento dos sindicatos e o desmonte dos direitos trabalhistas. Com isso, temos a emanção da indústria 4.0, que segundo Antunes surge:

Na Alemanha, em 2011, concebida para gerar um novo e profundo salto tecnológico no mundo produtivo (em sentido amplo), estruturado a partir das novas tecnologias de informação e comunicação (TIC), que se desenvolvem de modo célebre. Sua expansão significará a ampliação dos processos produtivos ainda mais automatizados robotizados

em toda a cadeia de valor de um modo que a logística empresarial será toda controlada digitalmente (ANTUNES, 2020, p. 14).

A indústria 4.0 proporciona o aumento massivo do número de trabalhadores sob a égide do neoliberalismo digital. As tecnologias da informação e da comunicação se caracterizam por ser, atualmente, ferramentas indispensáveis na busca por mais acumulação, criadas pelo capitalismo. Com efeito, muito se falava algumas décadas atrás sobre o fim do trabalho, mas isso não passa de uma fábula, tendo que vista, que atualmente, temos justamente o oposto, que é a ampliação das condições debilitantes de trabalho a partir da introdução de meios da microeletrônica, alcançando desde trabalhadores em centrais de atendimentos até setores industriais extremamente relevantes como bancos, setor de serviços e fast-foods (ANTUNES, 2020).

Isso gera consequências devastadoras ao mundo do trabalho, como, por exemplo, a propagação do trabalho pelo maquinário digital, que operacionaliza e conduz toda classe trabalhadora na sua destruição, tanto como entidade fundamental da sociedade, quanto por seus direitos que vem sendo progressivamente corroídos (MARX, 2013).

Com efeito, isso gera uma conseqüente banalização do trabalho qualificado – trabalho ao qual tem como principal prerrogativa uma formação acadêmica ou técnica – tendo em vista seu progressivo desaparecimento, em outras palavras, na medida em que menos vagas de trabalho qualificado forem disponibilizadas, mais cresce a tendência de preenchimento de vagas de trabalho em maquinários digitais (ANTUNES, 2020).

Em todo esse contexto, surgem as empresas que se utilizam do padrão de acumulação flexível para reproduzir e ampliar a precarização do trabalho, onde o principal objetivo é reter para si uma quantidade cada vez maior de força de trabalho sobrando. Como destaca Antunes, se nada for feito em relação à informalidade, o subemprego e o desemprego, o mundo trabalho como conhecemos, sucumbirá:

Assim, é se essa tendência destrutiva em relação ao trabalho não for fortemente confrontada, recusada e obstada, sobre todas as formas possíveis, teremos, além da ampliação dos exponenciais da informalidade no mundo digital, a expansão dos trabalhos "autônomos", dos "empreendedorismos", etc., configurando-se cada vez mais como uma forma oculta de assalariamento do trabalho, a qual introduz o véu ideológico para obliterar o mundo incapaz de oferecer vida digna para a humanidade. Isso ocorre porque, ao tentar sobreviver, o "empreendedor" se imagina como proprietário de si mesmo, um quase-burguês, mais frequentemente se converte um planetário de si próprio, de autoexplora seu trabalho (ANTUNES, 2020, p. 16).

Todo o cenário exposto reflete em um mundo do trabalho "refém" das novas tecnologias de informação e comunicação, que exprimem em seu interior, o intuito de vilipendiar e subverter o sentido do trabalho em uma mera ferramenta do capital financeiro na busca incessante por mais capital. Mas onde se encaixa o proletariado? Especificamente na submissão, que se traduz contemporaneamente no termo uberização do trabalho.

1.4.2. A uberização e a inovação organizacional tecnológica do trabalho: a informação como mercadoria

A uberização do trabalho atualmente se consolida por meio de uma nova forma de gerir o trabalho, no qual o capital captura e transforma a informação e a comunicação em mercadoria sob as condições históricas e tecnológicas. De alguma forma, poderia se afirmar que a uberização constitui-se somente como uma forma do capitalismo reaver para si o direito de moldar o trabalho à precariedade. Contudo, para haver uma compreensão mais completa, soma-se ao fato que a uberização é marcada como uma inovação técnica organizacional do trabalho. A maior preocupação do empregador é necessariamente o controle do empregado, onde toda a subjetividade do indivíduo é apreendida pelo capital, a partir de uma espécie de "consentimento" do sujeito em troca de subsídios para sua subsistência (ALVES, 2007).

Nesse contexto, as empresas que utilizam o trabalho *just-in-time* exploram de maneira exaustiva duas prerrogativas principais: a primeira se baseia no enfraquecimento dos sindicatos, pois somente assim poderão obter maior poder negocial sobre os trabalhadores; a segunda se fundamenta necessariamente na persuasão, que é uma forma pela qual se utilizam do convencimento do trabalhador, com remuneração variável intrinsecamente atrelada ao desempenho (ANTUNES, 2020).

Outrossim, a uberização se caracteriza por ser uma forma de determinações tanto no plano real quanto no digital, promovendo de todo modo uma subsunção real¹ – que pode ser entendida como forma ao qual o capitalismo subjuga toda vida do trabalhador ao capital, promovendo uma extração de valor que ultrapassa o tempo de trabalho formal ao capital (ZEFERINO, 2017).

¹ ZEFERINO, Bárbara (2017).

Ademais, o capitalismo faz da uberização um modo pelo qual precariza o trabalho hodiernamente, potencializando as mais devastas condições de trabalho sob o falso viés do desenvolvimento econômico.

1.4.3. O proletariado digital e seu distanciamento do sentido real do trabalho

O trabalho tem sido de vital importância para humanidade desde os primórdios dos tempos, como forma pela qual transforma o meio natural (matéria), a si mesmo e a sociedade. É por meio do trabalho que a sociedade produz valor de uso indispensável à produção e reprodução humana (MARX, 2013).

O trabalho faz dos seres sociais um transformador e, simultaneamente, um degradador do meio ambiente. O trabalho entra como um ponto de interseção entre humanidade e natureza, possuindo o fardo de ser o meio pelo qual o ser social constrói sua vivência. Sem o trabalho nada disso seria concretizado (ANTUNES; BRAGA, 2009).

Entretanto, imaginemos um mundo no qual a sociedade se dedicasse exclusivamente ao trabalho, isso seria extremamente penoso e exaustivo, pois aprisionaria o sujeito em uma espécie de cotidiano árduo, dissociado a vida pessoal. Entretanto, é justamente isso que estamos presenciando atualmente, o surgimento do infoproletariado (ANTUNES; BRAGA, 2009), como uma significativa parcela da sociedade que sofre dos malefícios da precarização do trabalho. Temos, por um lado, a potencialização da informalização do trabalho, onde se acentuam os atenuantes corrosivos do trabalho, destacando que os mecanismos atuais de acumulação são simultaneamente, mecanismos que precarizam, informalizam e desqualificam os trabalhadores, tornando-os seres descartáveis. Por outro lado, um controle intelectual técnico-informacional-digital do trabalho, que se baseia na demonstração dos avanços do trabalho na era digital (ANTUNES; BRAGA, 2009).

Uma análise do capitalismo atual parte primeiramente de compreender como que as atuais formas de valorização estão imbricadas nas novas engrenagens potencializadoras de trabalhos informais, os quais tornam-se nesse *modus operandi* totalmente descartáveis. Isso possui uma óbvia funcionalidade para o capitalismo, que é usar a grande massa de desempregados em seu favor, pois somente assim poderão exercer sua geopolítica de pagamentos monetários baixos e de condições insalubres de trabalho (FONTES, 2017).

O contexto da precarização do trabalho se acentua na década de 1970, quando o capitalismo iniciou o processo de reestruturação produtiva em escala global, buscando aumentar os níveis de acumulação, e, sobretudo, procurando ressaltar sua hegemonia frente ao socialismo. Foi essa conjuntura que corroborou para que, em escala global, o capitalismo redefinisse o trabalho em várias dimensões, tendo objetivos geopolíticos de dominação econômica, social e ideológica (ANTUNES; BRAGA, 2009).

Esse movimento de reestruturação produtiva global gera um suporte que vem sendo praticado pelas empresas de aplicativo, apresentando um quadro de funcionários estáveis reduzidos. Por outro lado, detém sem qualquer tipo de vínculo empregatício, uma grande massa de trabalhadores sob a narrativa do "empreendedorismo" que segundo Vasapollo resulta na perda constante de direitos e garantias sociais, como ressalta o autor:

A nova condição de trabalho está sempre perdendo mais direitos e garantias sociais ponto final tudo se converte em precariedade ponto final o trabalhador precarizados se encontra, a demais, em uma fronteira em certa entre a ocupação e a não ocupação e também em um não menos incerto reconhecimento jurídico diante das garantias sociais. Flexibilização da relação de trabalho, ausência de direitos. Aqui a flexibilização não é riqueza. A flexibilização, por parte do contratante mais frágil, a força de trabalho, é um fator de risco e ausência de garantias aumenta essa debilidade. Nessa guerra de desgaste, a força de trabalho é deixada completamente descoberta, seja em relação ao próprio trabalho atual, para o qual não possui garantias, seja em relação ao futuro, sem relação a renda, já que ninguém assegura nos momentos de não ocupação (VASAPOLLO, 2005, p. 10).

Tal condição reforça ainda mais o poder das empresas sobre a classe trabalhadora. A flexibilização reflete em verdade uma autonomia exercida por parte das empresas no usufruto de mão de obra de forma "desburocratizada":

A flexibilização pode ser entendida como "liberdade da empresa" para desempregar trabalhadores; sem penalidades, quando a produção e as vendas diminuem; liberdade, sempre para a empresa, para reduzir o horário de trabalho ou recorrer a mais horas de trabalho; possibilidade de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho exige; possibilidade de subdividir a jornada de trabalho em dia e semana segundo as convergências das empresas, mudando os horários e as características do trabalho (por turno, por escala, em tempo parcial, horário flexível, etc.); dentre tantas formas de precarização da força de trabalho (ANTUNES; BRAGA, 2009, p. 234).

Naturalmente, se institui, o fato de a flexibilização trabalhista não corroborar de nenhuma forma com o aumento dos índices de emprego. Muito pelo contrário, se impõe condições de trabalho insalubres e ganhos monetários insuficientes. É nessa lógica que a contradição do

mercado de trabalho atual aparece, como um oferecimento de vagas de emprego sob a égide do emprego sem direitos e de condições precárias (ANTUNES, 2020).

Portanto, pode-se afirmar, que o mundo do trabalho atual decorre de uma processualidade "draconiana" do sistema capitalista. Pois, todo o contexto tecnológico, econômico e empresarial foi moldado para servir aos interesses neoliberais, em detrimento aos anseios dos trabalhadores. Com isso, o que temos atualmente é uma globalização apoiada na indústria 4.0 totalmente voltada para a precariedade laboral. A uberização surge como um ‘‘ramo’’ específico da precariedade laboral nas plataformas digitais. Desse modo, o mundo do trabalho está em um processo de desconstrução baseado na superexploração e no desmonte de direitos trabalhistas (ANTUNES, 2020).

O mundo do trabalho atualmente é repleto de discursos que denotam uma falsa compreensão de desenvolvimento ancorado no processo de globalização e no conseqüentemente surgimento da indústria 4.0. Todo o cenário se mostra preocupante, pois apresenta transformações radicais no trabalho como conhecemos, onde a ausência de direitos tem ganhado cada vez mais aceitabilidade por parte, principalmente, do empresariado. Essa tendência é destrutiva, pois têm ampliando-se para outros setores, contribuindo para o aumento de trabalhos precários. O proletariado tem sofrido arduamente os efeitos da precarização do trabalho, e isso tem feito surgir debates sobre quais danos isso tem causado e pode causar no curto, médio e longo prazo. De maneira resumida, tem causado problemas de subsistência, fragilidade jurídica, riscos de acidentes – dependendo da atividade que é exercida – adoecimento e desmobilização da classe trabalhadora face aos novos tipos e relações de trabalho.

CAPÍTULO 2

A INFORMALIDADE E A INTERMITÊNCIA COMO “MANOBRAS” LEGAIS DO EMPRESARIADO PARA UMA EXPANSÃO DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

O segundo capítulo, tem o objetivo de debater como os regimes de contratação informal e intermitente ocasionam uma precarização do trabalho no Brasil, Portugal e Espanha. Tais países foram criteriosamente escolhidos para este trabalho devido ao fato de conterem especificidades em suas legislações que permitem o trabalho intermitente, com similaridades e diferenças entre eles e, deste modo, servem de parâmetros para compreendermos as atuais transformações que vêm sendo adotadas também no Brasil.

2. A informalidade como precariedade das relações de trabalho

O fenômeno da informalidade no Brasil ressalta o número progressivo de trabalhadores que tem se submetido a trabalhos cujos contratos são instáveis, de curta duração e sem qualquer registro legal trabalhista, sujeitando-se, em muitos casos, a essas condições pelo medo que os assombra constantemente, o desemprego.

A informalidade caminha de forma conjunta com a precariedade de condições sociais e econômicas, pois o trabalho informal não garante de forma alguma o cumprimento de direitos básicos, refletindo assim em trabalhos mal remunerados, ausência de direitos previdenciários do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), desprovimento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), plano de saúde, licença maternidade (ANTUNES, 2020).

O itinerário de trabalho somente é aumentado na medida em que as horas de trabalho normalmente praticadas não suprem as ambições salariais, culminando em uma jornada de trabalho maior, tendo em vista suprir suas necessidades e de sua família. Outro fator preponderante, é o fato que para alcançar maior rendimento, em muitos casos, outros familiares são incorporados ao trabalho.

A partir de todo o contexto, faz-se necessário ressaltar:

Uma vez que concebemos a informalidade quando há ruptura com os laços formais de contratação e regulação da força de trabalho, pode-se acrescentar que, se a informalidade não é sinônimo direto de condição de precariedade, sua vigência expressa, com grande frequência e intensidade, formas de trabalho desprovidas de direitos, as quais, portanto,

apresentam clara similitude com a precarização. Desse modo, a informalização da força de trabalho vem se constituindo como um dos mecanismos centrais utilizados pela engenharia do capital para ampliar a intensificação dos ritmos e movimentos do trabalho e ampliar o seu processo de valorização. E, ao fazê-lo, desencadeia um importante elemento propulsor da precarização estrutural do trabalho (ANTUNES, 2018, p. 106).

A partir de tudo que foi discutido, não se pode, de modo algum, ignorar o fato de a informalidade impulsionar a precarização do trabalho, como por exemplo:

Podemos citar ainda o caso dos trabalhadores africanos que atuam no ensacamento e na embalagem de produtos têxteis e de confecções, nos bairros do Bom Retiro e do Brás, no mesmo centro da cidade de São Paulo, cujos produtos, que são exportados para o mercado africano, alicerçam-se no trabalho extenuante e profundamente manual, “braçal”, segundo a própria denominação dos trabalhadores (ANTUNES, 2018, p. 107).

Acrescenta-se ao quadro de precariedade um exemplo no Japão, que pode se tornar uma tendência global nos próximos anos:

No Japão há o exemplo recente do ciber-refugiado, trabalhador jovem da periferia de Tóquio que não tem recursos para alugar pensões, quartos ou apartamentos e, por isso, utiliza os cibercafés durante a madrugada para repousar, dormir um pouco, usar a internet e buscar trabalho. Esses ciberespaços cobram preços baixos para os trabalhadores pobres, sem habitação fixa, para que possam passar as noites oscilando entre o uso da internet, um breve repouso e a busca virtual de novos trabalhos contingentes, sendo por isso designados ciber-refugiados (ANTUNES, 2018, p. 108-109).

Em síntese, a informalidade não pode ser naturalizada, muito menos pelas legislações do mundo todo, sobretudo no Brasil. Pois isso, afeta sobremaneira a morfologia do trabalho, culminando em uma fragmentação da classe trabalhadora, que detém uma melhor estabilidade e os trabalhadores que estão na informalidade e na intermitência.

2.1. O contrato de trabalho intermitente como forma maquiavélica de dominação da classe trabalhadora

Um contrato de trabalho do tipo intermitente pode ser entendido como uma prestação de serviço na qual o trabalhador não tem qualquer garantia de permanência, sendo sempre colocado em um estado de sujeição. Com isso, a presente seção pretende explicitar sobre alguns tipos de contrato intermitente no mundo.

O Brasil assim como outros países optaram por flexibilizar a legislação trabalhista devido a interesses políticos e econômicos, nesse caso, especificamente, isso deriva de uma crise longínqua e estrutural (SANTOS; MIGUEL, 2019).

Segundo os autores Santos e Miguel (2019), na Itália, o contrato intermitente foi sancionado pela Lei nº 30, de 14 de fevereiro de 2003, sendo mais conhecida como Lei Biaggi, foi sancionada com o intuito de propiciar mais empregos, porém o que realmente causou foi uma destruição dos direitos trabalhistas. Para tanto, a Lei prevê que somente indivíduos com menos de 25 anos ou mais de 55 anos possam ser contratados sob o regime intermitente, sendo mediado por meio de uma negociação coletiva ou pelo Ministério do Trabalho. Outra especificidade, se caracteriza pelo fato de o trabalho intermitente deter um período máximo de 400 dias a cada três anos com o mesmo empregador. Segundo o Decreto nº. 81/2015, o contrato intermitente na Itália apresenta a seguinte forma:

§2º O contrato de trabalho intermitente pode ser firmado com indivíduos com menos de 24 anos, desde que a prestação laborativa se desenvolva até a idade completa de 25 anos e com mais de 55 anos; § 3º Em cada caso, com exceção dos setores de turismo, empresas destinadas a serviços direcionados ao público, e de espetáculos, o contrato de trabalho intermitente é admitido, para cada trabalhador com o mesmo empregador, por um período complessivamente não superior a quatrocentas jornadas de trabalho no arco temporal de três anos solares. No caso de superamento de tal limite, o contrato se transforma em contrato de trabalho a tempo pleno e indeterminado; § 4º Nos períodos nos quais não venha utilizada a prestação laborativa intermitente, o trabalhador não tem direito a nenhum tratamento econômico ou normativo, salvo se tenha garantido ao empregador a disponibilidade a responder às suas chamadas, caso no qual é devida a indenização de disponibilidade prevista no art. 16 (ITÁLIA, 2015, apud SANTOS; MIGUEL, 2019, p. 2-3).

Em Portugal, o contrato intermitente se solidifica sobre o Código do Trabalho, na Lei nº 7/2009, ao qual destaca que deve haver uma quantificação de horas trabalhadas anualmente ou dias trabalhados. Quando o trabalhador se encontra em estado de desocupação, ele detém o direito de receber um pagamento parcial do que era recebido, podendo receber essa renda e concomitantemente podendo exercer outro trabalho (PACHECO et al., 2017).

O Reino Unido detém o contrato intermitente comumente conhecido como *zero hour contract* (contrato zero hora), este permite ao empregador dispor trabalhos para indivíduos sem um número de horas pré-acordado. Em outras palavras, é uma forma de acordo, na qual os sujeitos trabalham quando são requeridos, não tendo um horário pré-fixado ou uma quantidade de horas que tem de ser praticada cotidianamente (PACHECO et al., 2017).

Em síntese, as legislações trabalhistas supracitadas, destacam que o contrato intermitente detém suas particularidades em cada país. Contudo, ressalta-se que esses tipos de acordo se baseiam na exploração de trabalhadores, que permite ao empregador uma isenção de responsabilidades frente às legislações trabalhistas anteriores. Isso culmina em um caos no mundo do trabalho, pois, ao mesmo tempo que propicia "empregos rápidos", gera de maneira adjacente vilipêndios trabalhistas na classe trabalhadora.

2.2. Contrato intermitente no Brasil

A Lei 13.467/2017, sancionou no Brasil o contrato intermitente, tendo como objetivo principal proporcionar ao trabalhador maiores possibilidades empregatícias. Entretanto, esse argumento não se mantém, pois essa “contrarreforma” proporciona mais vantagens ao empregador do que ao empregado. Conforme Santos e Miguel (2019), a Lei foi alterada diversas vezes a partir de Medidas Provisórias, que modificaram toda lógica trabalhista em relação às férias, décimo terceiro, FGTS e fundos de aposentadoria:

Salienta-se que a referida lei teve sua matéria alterada, em diversos temas, pela Medida Provisória (MP) nº 808 de 2017, a qual complementou parte das omissões existentes no texto inicial. Convém lembrar, que a Lei nº 13.467/2017 incluiu o artigo 452-A à CLT, além de acrescentar o parágrafo terceiro ao seu artigo 443. As posteriores alterações incluídas pela MP nº 808/17 alteraram o referido artigo 452-A e introduziram os artigos 452-B a 452-H na CLT (SANTOS; MIGUEL, 2019, p. 4).

O artigo 443 da CLT prevê o contrato de trabalho de acordo mútuo entre empregador e empregado. Isso, de certo modo, abre possibilidades para a implantação do trabalho intermitente (SANTOS; MIGUEL, 2019). Ainda o “artigo 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” (BRASIL, 2017 apud SANTOS; MIGUEL, 2019, p. 4).

Porém, a Medida Provisória não obteve êxito, pois deixou de ser votada no Congresso Nacional. Mas isso não significa que o trabalho intermitente não esteja em legislatura, para tanto o §3º desse mesmo dispositivo, contribui de forma significativa com o vilipêndio as leis

trabalhistas, quando permite que essas modificações sejam expandidas e aplicadas em todo território Nacional.

§3 ° 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, 2017).

Com isso, a intercambialidade entre ocupação² e desocupação³ é legalizada, cabendo somente ao empregador remunerar seu empregado após o cumprimento de uma tarefa, e sendo, claro, feito em vigências variáveis temporais indetermináveis. Isso muito se difere das leis da CLT, que preveem uma jornada de 8 horas por dia, resultando ao final da semana 44 horas. Como destaca o Decreto Lei nº5.452, no artigo 58: “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite” (BRASIL, 1943).

Nesse ponto, se insere a discussão sobre a jornada flexível, que não computa como trabalho o tempo em que o trabalhador não está exercendo sua "tarefa". Quando se destaca que o trabalho intermitente é feito em formato de tarefa, entende-se que esse tipo de atividade é remunerada de forma pontual, a partir da conclusão do que foi solicitado pelo empregador, logo após, o indivíduo se vê em total deriva quanto ao trabalho, pois não consegue prever quando exercerá uma nova “tarefa”, restando ao mesmo somente à espera. Entretanto, isso não significa, que o indivíduo deve estar total atrelado em um determinado empregador, pois é permitido ao sujeito prestar serviços para outros empregadores, podendo ser ou não a mesma atividade (SANTOS; MIGUEL, 2019).

A lei 13.467/ 2017 no artigo 452 destaca explicitamente que:

O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não (BRASIL, 2017).

Complementa com:

§1o O empregador convocará, por meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, como, pelo menos, três dias corridos de

² A ocupação é um termo cunhado pelo IBGE para classificar indivíduos que estejam incluídas ou exercendo atividades remuneradas.

³ Segundo o IBGE, a desocupação pode ser entendida como uma parcela da sociedade maior de 14 anos que não esteja obtendo qualquer tipo de rendimento.

antecedência. §2o Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa (BRASIL, 2017).

Anteriormente, a consolidação desse acordo de trabalho intermitente era registrada na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), como determinava a lei, porém a Medida Provisória nº 808, de 2017, teve sua vigência encerrada. Assim determinava a Lei 452 - A (Complemento):

O artigo 452 detalha que o trabalho de natureza intermitente deve ser feito de forma escrita, sendo posteriormente registrado na CTPS:

I- Identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
II-valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário-mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12 (BRASIL, 2017).

Segundo o parágrafo §6º do Artigo 452 - A, traz consigo uma resolução quanto aos direitos trabalhistas, que se assemelham, em certa medida, as Leis da CLT:

§6o Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
I - Remuneração; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
II - Férias proporcionais com acréscimo de um terço; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
III - Décimo terceiro salário proporcional; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
IV - Repouso semanal remunerado; e (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
V - Adicionais legais. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
(BRASIL, 2017).

O trabalhador sob contrato intermitente tem direito a aposentadoria, sendo calculada a partir de uma contribuição mensal baseada no salário-mínimo. Assim como prevê a Instrução Normativa 1867/2020:

Art. 63. A contribuição dos segurados empregado, empregado contratado para trabalho intermitente, empregado doméstico e trabalhador avulso é calculada, observado o disposto nos incisos I e II do § 2º do art. 78
I - Até 29 de fevereiro de 2020, mediante aplicação, de forma não cumulativa, das alíquotas de 8% (oito por cento), 9% (nove por cento) ou 11% (onze por cento) sobre o salário-de-contribuição correspondente, conforme as faixas salariais constantes da tabela publicada periodicamente pelo Ministério da Economia; e
II - A partir de 1º de março de 2020, mediante aplicação, de forma progressiva, das alíquotas de 7,5% (sete inteiros e cinco décimos por cento), 9% (nove por cento), 12% (doze por cento) e 14% (quatorze por cento) sobre o salário de contribuição

correspondente, de acordo com as faixas salariais constantes da tabela a que se refere o inciso I (BRASIL, 2020).

Quando o trabalhador obtém um salário-mínimo inferior ao padrão estipulado, poderá solicitar uma readequação de contribuição, como ressalta o artigo 79-A:

Artigo 79-A - O segurado que, no somatório de remunerações auferidas no período de um mês, receber remuneração inferior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição poderá solicitar o ajuste das competências pertencentes ao mesmo ano civil, na forma por ele indicada, ou autorizar que os ajustes sejam feitos automaticamente, de modo que o limite mínimo mensal do salário de contribuição seja alcançado (BRASIL, 2020).

Assim como destaca Santos e Miguel, a rescisão de contrato intermitente de modo automático, ocorre quando não existe uma prestação de serviço consecutivo em uma mesma empresa durante 12 meses:

A rescisão automática no trabalho intermitente ocorre quando não ocorre prestação de serviço por 12 meses consecutivos a empresa, seja por não convocação ou recusa consecutiva de trabalho por parte do funcionário. Desta forma o empregador não fica compelido a pagar nenhuma verba rescisória proporcional ao trabalhador intermitente, visto que o contrato foi anulado, mas terá que dar baixa na carteira de trabalho do funcionário intermitente para formalizar a rescisão (SANTOS; MIGUEL, 2019, p. 7).

De forma complementar, segundo Santos e Miguel, a rescisão de contrato intermitente sem justa causa ou por uma finalização de contrato indireta resulta:

Em relação à rescisão do contrato de trabalho intermitente sem justa causa ou por rescisão indireta, as verbas devidas pela sua dissolução observarão a média dos valores recebidos nos últimos doze meses do período anterior, evidenciando-se a obrigação de se indenizar o aviso prévio e a especificidade do valor da multa do FGTS que é de 20% (vinte por cento). No que diz respeito ao saque do FGTS, o funcionário terá limite de saque em até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos, além disso, o empregado não tem direito ao seguro-desemprego (SANTOS; MIGUEL, 2019, p. 7).

O contrato intermitente no Brasil se mostra totalmente moldado à vontade do empresariado. Contudo, diferentemente de outras modalidades de contratação, detém uma parcialidade de direitos trabalhistas, porém com um certo grau de limitação e adequação.

2.3. Implicações do contrato intermitente

Segundo Santos e Miguel (2019), o contrato intermitente pode ser entendido como uma forma de precarização do trabalho, pois não prevê, de modo nenhum, qual a extensão de itinerário que deve ser cumprida, sendo remunerado apenas pelo êxito da "tarefa", indo contrariamente ao que determina o artigo 4.º da CLT, que determina que todo o tempo em que o empregado estiver disponível do empregador seja computado como tempo de trabalho: “artigo 4.º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada” (BRASIL, 1943).

O contrato intermitente é, inegavelmente, um instrumento "legal" de precarização do trabalho, pois visa acima de tudo satisfazer as demandas empresariais, colocando o trabalhador como uma coisificação humana, ao qual não é dotada, em muitos casos, do mínimo de proteção legislativa compelidas ao trabalhador. De outro modo, o contrato intermitente é inconstitucional, pois viola, claramente, o artigo 7.º, nos incisos IV, VIII, que destacam que o contrato intermitente afeta de forma significativa a obtenção de direitos igualmente proporcionais aos trabalhadores da CLT:

Artigo 7.º- São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

IV- Salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

VIII- Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor de aposentadoria (BRASIL, 1988).

Com o contrato intermitente, o trabalho adquire, novamente, características arcaicas, pertencentes a tempos longínquos, dotados de todo vilipêndio possível ao trabalho, desde a jornada impraticável de trabalho até a intercambialidade entre ocupação e desocupação:

Esperar o tempo todo para ser chamado ao trabalho, não permite a essencial desconexão do trabalhador para a recomposição da sua saúde, do ponto de vista moral e social, ofendendo o princípio da dignidade da pessoa humana, onde cada pessoa tem o direito de aproveitar sua vida fora do âmbito profissional, tendo tempo disponível para crescer de forma mental, moral, social, participando de atividades culturais da sociedade (SANTOS; MIGUEL, 2019, p. 8).

Dessa forma, fica claro o papel que o contrato intermitente adquire frente a classe trabalhadora, sendo um mecanismo dotado de intencionalidades danosas ao proletariado pelo empresariado, este último por sua vez viabilizado pelo Estado, que aplaina todos os empecilhos

legislativos na implantação da precarização do trabalho. Como visto, a contrato intermitente é dotado de precariedade, destacando que o Estado se voltou contra os seus próprios princípios pelo capital.

2.4. O zero hour contract como inspiração para o processo de desburocratização do trabalho no Brasil

Segundo Santos e Miguel (2019), O *zero hour contract* (contrato zero hora), surgiu no Reino Unido, e serviu como base para a implantação do contrato intermitente no Brasil, por meio da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

Ambos propiciam ao trabalhador insegurança, poucos direitos trabalhistas e o constante "flagelo" da exploração, e da remuneração baixa ou até mesmo incerta. No Reino Unido, o contrato zero hora corroborou na expansão das desigualdades empregatícias, tendo em vista que esse tipo de contrato chancela a precarização do trabalho, e conseqüentemente de suas relações (PACHECO et al., 2017).

Dessa maneira, pode-se afirmar, que *zero hour contract* foi importado, customizado e incorporado na Reforma Trabalhista. Com efeito, o seu principal objetivo não é gerar empregos para os indivíduos, mas sim socializar os impactos nocivos da economia sobre o proletariado, privatizando os lucros advindos para o patronato (PACHECO et al., 2017).

O contrato intermitente serviu como "manobra" jurídica na ressignificação e na descaracterização do trabalho com direitos trabalhistas. Santos e Miguel, enfatizam que:

Desta forma, o contrato intermitente traz situações bastante complicadas no âmbito do direito do trabalho, violando o princípio da proteção, pois a partir do momento que a empresa chama empregado quando precisar, ela transfere os riscos ao mesmo, pois que, se não precisar nunca, não irá pagar salário algum, mas sim ficará o empregado preso aquela relação contratual, por isso, a transferência de riscos e seguranças remuneratórias (SANTOS; MIGUEL, 2019, p. 9).

Complementa:

Com o contrato de trabalho intermitente, haverá a relativização do conceito de tempo à disposição. Final ocorrendo uma transferência de risco empresarial, uma vez que a empresa irá partilhar com empregado seus riscos, ponto final situação é essa que fere o princípio da alteridade, segundo o qual, os riscos da atividade econômica devem ser absorvidos pela empresa, sendo esta quem deve arcar com os riscos, e não, os empregados (SANTOS; MIGUEL, 2019, p. 9-10).

Nesse sentido, surge o contrato intermitente e se caracteriza por ser um retrocesso trabalhista, tendo como consideração o fato de haver profundas alterações na legislação trabalhista, culminando em malefícios para os trabalhadores e para a sociedade, como enfatiza Souto Maior:

A Constituição Federal não permite, em nenhum de seus artigos, que o Executivo se valha de medida provisória para regular relações de trabalho. Além disso, a Constituição garantiu aos trabalhadores, como preceito fundamental, ou seja, que não pode ser obstado nem mesmo por emenda constitucional, o princípio da melhoria da condição social, concretizado pela eficácia das normas trabalhistas, entre as quais se notabilizam a relação de emprego protegida contra a dispensa arbitrária e a limitação da jornada de trabalho em 8 horas diárias e 44 horas semanais (SOUTO MAIOR, 2017, p. 212).

Segundo os dados do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) de 2019, foram contabilizados 155 mil novos trabalhadores sob o regime intermitente. A título de comparação, em 2018, existiam 71 mil trabalhadores por contrato intermitente, ressalta de forma nítida, que o número superou o dobro em 2019. A Região que mais registrou trabalhos do tipo intermitente foi a Nordeste, representando em 19,9% dos trabalhadores. A Região Sudeste angariou o segundo lugar, com 14,2%. A Região Centro-Oeste obteve 11,8%. A Região Norte teve 10,1%. O menor índice por Região no Brasil foi no Sul do país, com 9,3% (SANTOS; MIGUEL, 2019).

Desse modo, como se afirma ao logo deste trabalho, a intermitência e a informalidade são tendências que podem migrar de diversos outros países, como é o caso do caso do *zero hour contract* no Reino Unido que foi importado e adaptado para o Brasil, demonstrando que essa tendência sob o aspecto progresso “trabalhista” espalha-se sobre outras nações.

2.5. O contrato intermitente em Portugal

O trabalho intermitente surgiu em Portugal a partir da introdução de novas Políticas de Emprego e da Proteção Social, solidificado pela Lei n° 7, de 12 de fevereiro de 2009. Entre outras variáveis, o contrato intermitente em Portugal detém algumas características próprias como:

Artigo 157.º - Admissibilidade de trabalho intermitente.

1- Em empresa que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

2- O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário (PORTUGAL, 2009).

Curiosamente, o contrato intermitente em Portugal é entendido não como uma forma de corrosão das relações de trabalho, pelo contrário, é compreendida como um mecanismo que visa suprir demandas por mão de obra para o patronato, através de trabalhos com prazo determinado e de volumes de trabalho variáveis. Além disso, o trabalhador recebe uma remuneração mínima, mesmo quando não está exercendo um trabalho. Para tanto, a remuneração é determinada a partir de um acordo coletivo entre trabalhador ou trabalhadores e empregador (BRAMANTE, 2017).

Segundo o artigo 160 do Código de Trabalho em Portugal, esse valor deve ser calculado em 20% sobre o salário recebido:

Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20% da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição (MACHADO, 2017).

A validação do contrato intermitente se dá por meio do estabelecimento do período de trabalho, ou seja, se ele vai ser contínuo ou (des) contínuo, ficando a cargo do empregador avisar qual será a carga horária do trabalho. A jornada de trabalho é regida pelo artigo 158 da lei portuguesa que prevê uma indicação, a priori, sobre a quantidade de horas que serão prestadas diariamente os anualmente, caso isso não aconteça, o contrato é considerado desprovido de período de inatividade (PACHECO et al., 2017).

Segundo Bramante (2017), em Portugal existem duas ramificações do contrato intermitente, são eles o trabalho alternado e o trabalho à chamada, sendo representado respectivamente no artigo 159.º que confirma que:

1 - As partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele.

2 - A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos (PORTUGAL, 2009).

Ainda no artigo 160.º ressalta que o trabalhador pode exercer outras atividades, mas para isso deve informar ao seu empregador primário. O mesmo artigo também menciona que o trabalhador tem direito a uma compensação financeira:

1 - Durante o período de inatividade, o trabalhador pode exercer outra atividade, devendo informar o empregador desse facto.

2 - Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20% da retribuição base.

3 - Se o trabalhador exercer outra atividade durante o período de inatividade, o montante da correspondente retribuição é deduzido à compensação retributiva calculada de acordo com o número anterior.

4 - Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior.

5 - Durante o período de inatividade, o trabalhador pode exercer outra atividade.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 4 (PORTUGAL, 2009).

O trabalho intermitente foi cuidadosamente planejado para que não seja explorada qualquer tipo de abertura jurídica. Curiosamente, o trabalho intermitente em Portugal deve ser feito de forma escrita, caso contrário o contrato é anulado. A legislação também prevê que somente empresas credenciadas podem utilizar esse regime de contratação, sendo possuidoras de trabalhos de curta duração.

2.6. O contrato intermitente na Espanha

O contrato intermitente foi introduzido na Espanha com o propósito de ampliar as possibilidades empregatícias para os trabalhadores, porém o que se notou foi uma ampliação generalizada de discrepâncias sociais.

A princípio, seu principal objetivo com a introdução do contrato intermitente era minimizar o nível de contratações descontinuadas. Para tanto, foram criadas legislações com o intuito de "regularizar" o chamado contrato fijo-descontinuo (fijo-descontínuo). Nesse contexto, surge o artigo 16, Lei 2/2015 que se caracteriza como:

Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo:

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

2. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

3. Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en el deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

4. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales

en contratos fijos-discontinuos (ESPANHA, 2015, apud BRAMANTE, 2017, p. 25).

Como se nota, a legislação espanhola possibilita ao trabalhador possuir um contrato que seja fixo-descontínuo, por um período indefinido, não podendo ser repetido em determinadas datas certas. Os sindicatos possuem o poder de negociar variáveis coletivas de trabalho. O contrato fixo-descontínuo deve ser celebrado de forma escrita, com a duração da carga horária e da jornada de trabalho. O artigo 16 destaca que as chamadas Convenções Coletivas poderão definir particularidades contratuais das atividades, assim como a conversão de contratos temporários (precários) em contratos fixos-descontínuos (BRAMANTE, 2017).

2.7. O trabalho do século XXI

As novas tendências trabalhistas, tanto de natureza informal quanto de natureza intermitente, mostram toda sua pujança para diversos países, onde tais regimes de contratação figuram presentemente de forma avassaladora. Em meio ao cenário supracitado, surgem as empresas do nicho de escravidão digital, como por exemplo:

A Uber é outro exemplo mais do que emblemático: trabalhadores e trabalhadoras com seus instrumentos de trabalho (autos) arcam com suas despesas de seguro, manutenção, alimentação, etc. Enquanto isso, o “aplicativo”, em verdade, uma corporação global, praticante do trabalho ocasional e intermitente, se apropria do sobretrabalho gerado pelos serviços dos motoristas, sem preocupação em relação aos deveres trabalhistas. A diferença principal em relação ao “contrato de zero hora” é que o uber não pode recusar trabalho. Se assim o fizer, depois de algumas chamadas, estará definitivamente descartado. O quadro é tão lépido que, ao mesmo tempo que essa empresa global amplia celeremente seus lucros, ela desenvolve um novo protótipo de veículo sem motorista, inteiramente automatizado e digitalizado que, aliás, foi responsável recentemente por uma morte por atropelamento nos EUA, quando “testava” seu “invento” sem trabalho humano direto (ANTUNES, 2020, p. 10).

Com isso, o mundo do trabalho digital e, ao mesmo tempo, flexível atual é resultante de uma falsa inovação promovida pelo empresariado. O que dizer dos trabalhadores por aplicativo,

em outras palavras, os célebres "empreendedores", que trabalham constantemente em condições degradantes (FONTES, 2017).

As grandes empresas por aplicativo, sobretudo as que utilizam mão de obra precarizada, usufruem das modificações legislativas trabalhistas em diversos países para absorverem essa grande massa de trabalhadores:

As empresas de fast food comemoraram efusivamente a implantação do trabalho intermitente e já há empresas de consultoria jurídica que se apresentam assim: “como demitir seus funcionários e contratá-los mais barato?”. E o Brasil já dá sinais de uma indigência que se aproxima perigosamente da Índia. Basta olhar as principais capitais do país, com seus bolsões de homens e mulheres, jovens, negros, etc., que compõem um enorme contingente que se encontra fora de qualquer padrão mínimo de humanidade (ANTUNES, 2020, p. 10).

Na mesma linha de raciocínio, apresenta-se o caso italiano, o contrato intermitente paga por voucher:

Outro exemplo recente dessas formas disfarçadas de exploração do trabalho é encontrado na Itália, onde se desenvolveu outra modalidade de trabalho ocasional, o trabalho pago a voucher. Os assalariados ganham um voucher pelas horas de trabalho efetivadas, segundo o salário-mínimo (hora) praticado. Se já não bastasse esse vilipêndio, o empresariado oferece trabalhos excedentes por fora do voucher, com pagamento menor do que o mínimo (ANTUNES, 2020, p. 11).

Dentro dessa estrutura deletéria, situa-se a chamada uberização, como lógica disruptiva do trabalho tradicional. Com efeito, isso corrobora para que o trabalho digital ou online faça com que não haja separação entre o tempo no trabalho e o trabalho além dele, culminando chamada uberização. Para tanto, a matriz se estabelece a partir de remuneração insuficiente para a sobrevivência, horários de trabalho variantes, falta de direitos e ausência de sindicatos (FONTES, 2017).

Outrossim, toda a ‘inflexibilidade’ – cabe destacar que a chamada inflexibilidade é uma narrativa embutida pelos novos padrões de trabalho para discorrer adjacientemente um padrão oposto que enfrente o padrão já estabelecido – dos padrões de trabalho anteriores estão sendo gradualmente substituídos pelo binômio intermitência e a informalidade, que juntas funcionam como fundamentais nas empresas 4.0 (ANTUNES, 2020).

O trabalho por empresas de aplicativo expõe o pior do capitalismo: espoliação e extração de valor a qualquer custo. A disponibilidade ao trabalho é colocada como uma forma de espera eterna, que não pode ser remunerada, pois segundo essas empresas somente o cumprimento da

atividade deve ser recompensado. Esse é a tendência do trabalho no século XXI, baseada na degradação de direitos e na remuneração por "tarefa" cumprida.

2.8. A CLT em meio ao processo de corrosão do trabalho

No Brasil, a CLT significou um grande avanço para o mundo do trabalho, propiciando direitos e aparato legislativo para os trabalhadores. Contudo, atualmente sua estabilidade e cumprimento está em risco, tendo em vista as diferentes "reformas" que foram implantadas e que podem ser homologadas nos próximos anos, caracterizando um novo período no Brasil de descontinuidade da CLT.

É público e notório, que a CLT surgiu a partir de um contexto específico de 1943, em pleno governo Getúlio Vargas. Entretanto, toda a lógica envolvida em torno da CLT precede o governo Vargas, onde muitos trabalhadores manifestavam-se em favor de uma legislação que garantisse direitos trabalhistas:

O enigma da incorporação da classe trabalhadora por Vargas pode ser desvendado pelos múltiplos significados presentes quando da decretação da CLT. Desde logo ela consolidava a totalidade da legislação social (e sindical) do trabalho iniciada em 1930. Mas faz-se premente enfatizar que houve um movimento dúplice nessa história: o operariado brasileiro lutava, desde meados do século XIX, por direitos trabalhistas básicos, mediante greves. Esse movimento se expandiu ao longo das primeiras décadas do século XX – de que foi exemplo, entre tantos, a grande Greve Geral de 1917 –, quando os trabalhadores e as trabalhadoras reivindicaram, entre outras bandeiras, melhores condições de salário e de trabalho, regulamentação da jornada, direito de férias e descanso semanal etc (ANTUNES, 2018, p. 435)

Nesse ponto, é que se manifesta o grande mérito de Vargas, que foi transformar demandas sociais e trabalhistas em gestos de boa vontade do seu governo. Dito de outra forma, Vargas se utilizou da resolução de demandas sócio trabalhistas para prestigiar o seu próprio governo, trazendo para si a natureza de criação das leis trabalhistas, independente se houve demandas da sociedade ou não. Dessa maneira, não pode esquecer-se de que a CLT (ANTUNES, 2018):

Isso porque, no que diz respeito à estrutura sindical, ela teve em sua origem um predominante sentido controlador, coibidor e populista que cultuava um fetichismo de Estado que não foi plenamente eliminado nem mesmo pela Constituição de 1988. Bastaria lembrar que o imposto sindical e a unicidade sindical (imposta por lei), dois pilares do sindicalismo atrelado, não foram eliminados pela nova Constituição (ANTUNES, 2018, p. 436).

Complementa-se que a flexibilização envolve necessariamente a corrosão da CLT:

Certamente, não é só por esses motivos sindicais que o empresariado quer hoje dismantlar por completo a CLT. O eufemismo “flexibilizar” é a forma encontrada por essas forças para dizer que é preciso desconstruir os direitos trabalhistas, arduamente conquistados em tantas décadas de embates e batalhas. Basta olhar para o que se passa hoje com a Europa e os Estados Unidos e constatar que lá também o receituário é flexibilizar, acentuando ainda mais o desmonte dos direitos da classe trabalhadora (ANTUNES, 2018, p. 436).

Toda estrutura de proteção ao trabalhador pela CLT vem sendo progressivamente "desmontada" ao longo dos últimos anos. Muito disso, se deve ao governo do Michel Temer, onde foi aprovada a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017). Tal reforma incite em uma:

Essa reforma desfigura em definitivo a CLT, ao instituir o preceito do negociado sobre o legislado, que elimina o patamar basal dos direitos, e também ao introduzir o nefasto trabalho intermitente, além de restringir em muito a abrangência da Justiça do Trabalho – cuja extinção é o objetivo verdadeiro do empresariado brasileiro –, entre tantos outros aspectos nefastos. Vale recordar que a Justiça do Trabalho nasceu no Brasil com a missão precípua de “conciliar o capital com o trabalho”. Na era da devastação, nem a conciliação está no universo imediato das “classes proprietárias”. Talvez seja melhor, então, defini-las como “classes predadoras (ANTUNES, 2018, p. 437).

A reforma trabalhista de 2017 foi uma degradação imposta pelo empresariado, sendo a partir de sua vontade moldada um conjunto de leis que atendam aos seus interesses. Porém, nada disso foi debatido de forma saudável com a sociedade, foi justamente o oposto. Desse modo, o quadro trabalhista atual é extremamente preocupante, projetando-se uma progressiva e até mesmo extinção da CLT futuramente. Isso é inegavelmente uma preocupação fidedigna, propondo-se a partir de uma análise do contexto atual e futuro.

Em suma, o contrato intermitente se mostra um inegável instrumento de precarização do trabalho, pois apresenta modificações que propiciam uma dinâmica de retirada de proteções trabalhistas. As leis trabalhistas pautadas no contrato intermitente em todos os países citados demonstram claramente que as legislações têm auferido vantagens somente ao empresariado. O fim do desemprego e da informalidade por intermédio da introdução destes regimes de contratação é uma fábula, tendo em vista que o trabalhador que estiver em um contrato ativo, não é, segundo a lei, considerado um desempregado, porém somente é convocado para trabalhar intermitentemente, recebendo somente pelas horas ou tarefas realizadas. Logo, o mundo do trabalho como conhecemos não existirá mais, caso nada seja feito, pois a precariedade dos contratos e das relações de trabalho se mostra uma tendência devastadora em expansão para todo o mercado de trabalho.

CAPÍTULO 3

PLATAFORMAS DE TRABALHO E A ESPACIALIZAÇÃO DAS OPERAÇÕES DAS GRANDES CORPORações SOBRE O TERRITÓRIO

O terceiro capítulo tem o intuito de discutir como uma economia baseada em tecnologias da informação e comunicação potencializam o poder e a influência das grandes plataformas digitais. Portanto, o objetivo do capítulo é decifrar como atuam sobre o território, sobretudo que papel desempenham no capitalismo atual.

3. A digitalização da economia

O século XXI é marcado por um desenvolvimento extraordinário das técnicas, sobretudo quando comparado aos séculos anteriores. Contudo, cabe ressaltar, que a tecnologia tem tido um papel preponderante na economia, de modo conjunto com o capitalismo, tem reestruturado as relações de trabalho.

A tecnologia atualmente pode ser adjetivada como disruptiva, passando um entendimento de que as inovações técnicas "rompem" significativamente com os modelos de produção anteriores. Nessa conjuntura, eclode denominada a Gig Economy, mais conhecida como economia de demanda. Primeiramente, situa-se como formas de trabalho temporário, ou até mesmo como freelancer sob algum tipo de demanda, sendo monetariamente recompensadas após a conclusão de cada "tarefa". Tudo isso, advém de uma lógica de flexibilização do mercado de trabalho, que ganha notoriedade a partir da era digital.

A era digital propicia um verdadeiro revés quanto a concentração de meios de produção, que em séculos anteriores, eram todos pertencentes as fábricas. Isso foi potencializado pela microeletrônica, que viabilizou uma conexão de toda cadeia produtiva. Com efeito, isso corrobora na criação e organização de novas empresas, que atrelam tecnologia e capitalismo:

Cita-se, novamente, como exemplo de novos modelos de organização tecnológica da atividade econômica, a Uber como produtor/fornecedor de serviço de transporte e o Airbnb como plataforma que compreende serviços de hotelarias. também, é importante frisar que a tônica dessas empresas vincula-se a capacidade de processamento de informações do Facebook, Google, Amazon e Netflix (OLIVEIRA et al., 2019, p. 249).

A internet estabelece uma nova estrutura digital, onde todo o jogo de compra e venda só podem ser concretizados, em muitos casos, pelo fator "compartilhamento", que impulsionam interesses mercantis de forma abrangente:

Deste modo, economia de compartilhamento estabelece novas formas de fomento das relações econômicas, ao atribuir relevância a posse dos bens e serviços e não mais a propriedade. Passa-se a recomendar o uso eficiente de determinado bem em serviço, que é possibilitada a partir da tecnologia que moderniza as relações de consumo ponto final cuida-se de uma lógica de eficiência da utilização dos bens, inclusive na perspectiva ambiental, mas também estruturada na negação do caráter possessivo sobre a propriedade a qual pode e deve ser compartilhada (OLIVEIRA et al., 2019, p. 249-250).

Com efeito, a economia de compartilhamento tem de ser colocada como pertencente a contemporaneidade, concomitante ao avanço das inovações tecnológicas e da internet, com o fim de "suprir" necessidades, como ressalta os autores:

A economia de compartilhamento, tão disruptiva como economia gig economy, ganha destaque na contemporaneidade a partir de novas negociações emergentes por meio do avanço da internet da tecnologia ponto final surge com o propósito bem e delineado de conectar os consumidores com os provedores de serviço, facilitando a satisfação das necessidades humanas, por meio de compartilhamento de bens e serviços (OLIVEIRA et al., 2019, p. 250).

A internet surgiu como algo extremamente complexo e ao mesmo tempo importante, pois corrobora para uma mudança não somente tecnológica, mas também paradigmática:

A internet está promovendo um mundo mais promissor, não apenas por nos fornecer mais informação e aparelhos cada vez melhores, mas por remodelar a sociedade inteira. Nós agora temos a tecnologia para resolver os problemas que assolam a humanidade por séculos, tornando obsoletas as velhas instituições e as velhas regras, que são cada vez mais suplantadas pela computação (SLEE, 2017, p. 21).

As plataformas digitais funcionam como um mecanismo, no qual as relações de trabalho são substancialmente pseudomodernizadas, pois possibilitam ao trabalhador uma maior autonomia, com uma carga horária escolhida pelo próprio sujeito. Contudo, isso não retrata o fato de que na maioria dos casos, o trabalhador escolhe ampliar sua jornada de trabalho, pois o pagamento por serviço é muito baixo (OLIVEIRA et al., 2019).

Dessa forma, a economia digital detém a prerrogativa de um mero discurso, que amplia a acumulação e precariza a força de trabalho. A dimensão jurídica é inócua, pois falha na fiscalização dessas empresas, gerando como efeito colateral inseguranças e conflitos do trabalho em empresas de aplicativo.

3.1. A seletividade espacial e a marginalização espacial como *modus operandi* das grandes corporações

O controle e até mesmo a gestão do território se notabilizam como um importante instrumento de administração econômica e político-social, pois somente assim as grandes corporações podem condicionar o território e sua complexidade as suas próprias dinâmicas. A gestão do território se dá pelo controle, organização e reorganização do território em uma determinada dinâmica espacial. Trata-se de um controle das formas, funções e do arranjo espacial, modificando toda a dinâmica para alavancar o progresso da sociedade. Ademais, não se pode esquecer que:

Como qualquer outro fato social, a gestão do território possui uma historicidade que se traduz em agentes sociais e práticas espaciais historicamente variáveis. Nas sociedades de classes a gestão do território implica na criação e manutenção de diferenças espaciais através das quais as diferenças econômicas e sociais se realizam, são legitimadas e se reproduzem. Trata-se da gestão das diferenças espaciais (CORRÊA, 1992, p. 35).

Com efeito, complementa-se que:

Na fase atual do capitalismo, as grandes corporações multifuncionais e multilocalizadas desempenham papel fundamental na organização espacial, exercendo determinado controle sobre amplo e diferenciado território. Este controle constitui-se em um dos meios através do qual a corporação garante com máxima eficiência a acumulação de capital e a reprodução de suas condições de produção (CORRÊA, 1992, p. 35).

Dentro dessa lógica, a seletividade espacial, incide como uma forma sobre a qual as grandes empresas utilizam critérios próprios para sua atuação em determinado local:

No processo de organização de seu espaço de atuação, que envolve várias localizações, a corporação age seletivamente. Decide sobre um determinado lugar segundo este apresenta atributos julgados de interesse por ela. A proximidade da matéria-prima, o acesso ao mercado consumidor final ou às fontes de energia, são atributos clássicos que não são desprezados pela grande corporação. A presença de um porto, de uma força de trabalho não qualificada e sindicalmente pouco ativa ou caracterizada por uma especialização, são outros atributos passíveis de consideração. Indústrias com produtos situados à montante e à jusante de sua produção, centros de pesquisa e desenvolvimento e vantagens fiscais ou de Infraestrutura pronta, constituem também atributos que podem levar à localização de uma unidade vinculada a uma corporação (CORRÊA, 1992, p. 37).

A seletividade espacial se constitui como uma forma de avaliação das empresas sobre sua atuação em um determinado local, implicando em uma avaliação que busca enfatizar quais as vantagens e desvantagens de cada local. Essa é uma decisão importante, mas não definitiva, pois um local que não tenha sido escolhido a priori, poderá ser elegível a posteriori, desde que detenha

uma melhora significativa de condições, corroborando para um processo cada vez mais enredado a partir dos múltiplos critérios de seleção de locais (CORRÊA, 1992). Esse processo de avaliação e reavaliação dos locais de atuação, gera, segundo Lobato Corrêa (1990), outro processo chamado marginalização espacial, que são:

Mudanças locacionais, constantes na dinâmica de uma corporação, implicam, com frequência, em um processo de abertura de novas unidades e o fechamento de outras. Este processo leva, por sua vez, à seleção de lugares que no passado foram avaliados como sendo pouco atrativos para a implantação de unidades da corporação. Leva também ao abandono de lugares que anteriormente foram considerados atrativos e que participaram efetivamente da rede de lugares da corporação: trata-se da marginalização espacial (CORRÊA, 1990, p. 39).

Esse fenômeno ocorre justamente pelas grandes empresas necessitarem de maior eficiência, e quando determinados locais deixam de entregar isso são descartados e substituídos por outros. Assim sendo, as grandes corporações atuam de forma pragmática e racional nos territórios, baseando suas escolhas no que melhor pode atender seu nicho de produção, e quando existe um déficit de determinado local em relação à produção o mesmo é substituído por outro, pois o capital busca por locais que busquem suprir suas necessidades de acumulação (CORRÊA, 1992).

3.2. Corporações e Redes: uma relação pautada em prática de configuração e desconfiguração do espaço a partir da dinâmica capitalista

As grandes corporações utilizam-se de seu papel econômico para construir e reconstruir todas as dinâmicas ao seu favor. Isso culmina em um espaço controlado pela dinâmica corporativa. Esse controle ocorre quando existe uma mudança de propósito das formas, das funções do território e, principalmente dos fatores de concentração e desconcentração, tendo em vista viabilizar a reprodução da sociedade por intermédio do capital e o que é produzido por ele.

Como destaca Silva (2003, p. 13), é de crucial importância entender como as grandes empresas atuam, de que tipo de capital são resultados, local, nacional ou até mesmo global. Pois, somente assim é possível decifrar suas práticas no espaço:

[...] na sociedade capitalista moderna, uma das manifestações concretas da dinâmica socioespacial é representada pela grande corporação que constitui um dos principais agentes de reorganização do espaço capitalista, envolvendo crescente multifuncionalidade e multilocalização das escalas geográficas de operações (SILVA, 2003, p. 13).

A dinâmica supracitada necessita que o espaço detenha uma função que permita haver uma operacionalização dessas ações, que permitam uma relação da sociedade e do espaço em redes, e consequentemente gerando mais acumulação monetária (OLIVEIRA; CLEPS, 2012).

O cenário de implantação das tecnologias de informação e comunicação propícia ao capitalismo gerar fixos e fluxos em escala global, nacional e local, pois possibilitaram a momentaneidade de troca de informações em todo o mundo, através de vias tecnológicas. Isso faz com que:

Essa rede técnica permite a difusão espacial das atividades econômicas e dos centros de tomada de decisão, que, cada vez mais, confirmam a tendência de especialização de territórios e lugares, onde atividades econômicas dispersas, mas conectados pelas redes técnicas, constituem as diferentes unidades produtivas de uma corporação (OLIVEIRA; CLEPS, 2012, p. 379).

A partir disso, as grandes empresas multilocalizadas⁴, trazem para si a tarefa de buscar locais que satisfaçam seus anseios, como as verticalidades e horizontalidades no seu processo de territorialização de diferentes locais. A partir disso, as redes são estabelecidas como sistemas virtuais e físicos, que ligam entre si fixos e fluxos⁵ ou até mesmo o contrário, uma reconfiguração de ações desse mesmo sistema, com o objetivo de construir e reconstruir o território e suas relações.

Essa relação estabelecida no território surge como fruto do tão conhecida dialética entre oferta e demanda, aos quais permitem ao espaço existir a partir de uma funcionalidade, que organiza e reorganiza a sociedade nas mais variadas dinâmicas (RAFFESTIN, 1993). Essa conjuntura permite com essas relações de poder sejam organizadas de forma hierárquica, trazendo consigo um controle sobre as práticas e variáveis do processo. Com isso, presenciamos atualmente atores que atuam em rede, que tem reestruturado o espaço e o trabalho, estabelecendo novas regulações.

Dessa maneira, percebe-se que as novas formas de agir das grandes corporações estão situadas a partir da dialética entre a multilocalidade⁶ e a multifuncionalidade,⁷ que atuam como ferramentas das corporações na construção e reconstrução do território a partir de critérios qualificativos na busca por uma remodelação produtiva do espaço, que podem ser embutidas todas

⁴ HAESBAERT, Rogério (2015).

⁵ SANTOS, Milton (2006).

⁶ HAESBAERT, Rogério (2015).

⁷ HAESBAERT, Rogério (2015).

as relações ditadas por redes, que funcionam como meios aos quais empreendem para o êxito de suas operações.

3.3 A era da plataformização das empresas

Primeiramente, destaca-se que a noção de plataforma digital é oriunda de um novo padrão de organização de novas empresas, ancoradas nas tecnologias de comunicação e informação, podendo ser resumida como infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos (SNIRCEK, 2017).

Dessa forma, uma plataforma pode ser compreendida como detentora de uma estrutura digital capaz de conciliar oferta e demanda em um espaço em comum. Com isso, expande-se a compreensão de que plataformas digitais reintroduzem perspectivas próprias ao mundo do trabalho, como contratos de trabalho "alternativos" ou intermitentes.

As plataformas digitais funcionam como um importante ator em meio a trama de pseudomodernização das relações de trabalho em todas as seções da empresa. Segundo Perulli (2015), tal situação de "negação de vínculos", faz com que a empresa seja caracterizada como uma mera administradora, retirando da mesma toda materialidade física das relações de trabalho:

A empresa seria então responsável pela governança dessa trama ou fluxo de relações contratuais. Resulta daí uma empresa desmaterializada (as estruturas físicas e finalísticas podem ser entregues a terceiros, restando para a empresa a gestão dos vínculos contratuais) e des-hierarquizada (as relações passam a ser tratadas contratuais cíveis, entre iguais, e não hierárquicas como as organizações piramidais da empresa clássica, que envolvia a níveis de subordinação das estruturas à direção empresarial) que deveria ser regida pelas regras livremente negociadas pelas partes (PERULLI, 2015, p. 267-269).

A tecnologia detém um importante papel em relação ao processo de surgimento e desenvolvimento das plataformas digitais, pois foi a partir dela que tudo foi tornado possível.

A evolução da tecnologia da informação permite que o modelo de lojas de e-commerce, competindo dispersas cada uma em seu próprio site, fosse substituído, ou dominado, por plataformas centralizadas na forma de mercado que controlam todo o ecossistema. A evolução tecnológica citada compreende o uso da rede mundial de computadores via instrumentos eletrônicos cada vez mais acessíveis, ágeis, de fácil utilização e grande portabilidade e o desenho de algoritmos progressivamente mais precisos e devido à construção da infraestrutura de imensos servidores de dados que comumente (e enganosamente) chamamos de nuvem (OLIVEIRA et al., 2020, p. 2614).

A relação entre capital e tecnologia se fortalece a partir da crise de 2008, com o surgimento de novas formas de acumulação. O pós-crise funcionou como um período de reflexão sobre que

rumos a economia poderia tomar. Isso propiciou medidas, a posteriori, drásticas quanto a implantação de reformas trabalhistas e previdenciárias. De outra forma, a crise também estimulou o desenvolvimento do capitalismo de plataformas, que fez com que empresas se desenvolvessem em escala global, mas sempre considerando o fato delas serem financiadas por outras empresas ou fundos de investimentos. Portanto, o processo de plataformização está em "pleno vapor", levando em consideração o fato de estarem surgindo empresas de plataforma em diversos países e nichos.

3.4 As empresas 4.0 estão intrinsecamente atreladas ao capitalismo

A priori, afirma-se que o meio digital não reestabeleceu novos paradigmas para além do capitalismo, pelo contrário, reforçou ainda mais a estrutura capitalista, que é em suma, a criação, exploração e a potencialização das desigualdades. Com isso, não se pode jamais desconectar as empresas de aplicativo do próprio capitalismo, pois elas são geridas por um padrão de acumulação capitalista.

Além disso, as empresas se colocam como revolucionárias em meio ao processo de eclosão da indústria 4.0:

Estas empresas e sua rede tecnológica organizacional – sítio eletrônico, aplicativo para telefone celular, sistema de inteligência artificial e seus algoritmos – se apresentam realmente como organizações inovadoras ou disruptivas somente quando comparadas à organização empresarial fordista típica. Isto porque quando a análise se pauta pela leitura mais macro em termos históricos, percebemos que estes novos arranjos de gestão empresarial são caracterizados por uma recorrente reestruturação produtiva com externalização dos trabalhadores e, conseqüentemente, imposição da precariedade destes. Logo, a indústria 4.0 contém muitas continuidades com a gestão toyotista com seus expedientes de externalização e emprego de alta tecnologia (OLIVEIRA et al., 2020, p. 2615).

O aspecto que mais chama atenção das empresas 4.0 é o fato de serem totalmente diferentes do padrão normal, ou seja, são enxutas, pois diferentemente dos padrões anteriores de empresas, estas funcionam sem necessidade de pontos fixos em todos os locais em que atuam, uma desobrigação de vínculos trabalhistas, ausência de custódia dos meios de produção, podendo ser resumidamente enquadradas como empresas que abrangem diversos territórios sem estarem necessariamente instalados nesses locais. Nessa lógica os algoritmos surgem como o pressuposto central para a operacionalização das empresas 4.0, pois é através dos algoritmos que se pode organizar, armazenar informações e gerenciar todas as operações envolvidas, inclusive o trabalho:

No entanto, as inovações tecnológicas que contextualizam estas plataformas são bastante significativas, pois a tecnologia assume um papel de meio de organização e não apenas de ferramenta ou técnica acessória. O algoritmo – entendido como conjunto de procedimentos e instruções – viabiliza a gestão e operação com base de milhões de informações e dados, algo impossível para uma gestão humana. O armazenamento destes milhões de dados sobre usuários, trabalhadores, preços e demandas permite compreender bem mais a fundo a atividade econômica e seu mercado, viabilizando que a inteligência artificial possa apresentar ideias, planos e mudanças neste empreendimento (OLIVEIRA et al., 2020, p. 2616).

Desse modo, as plataformas digitais estão assumindo cada vez mais notoriedade no mercado capitalista, tendo em consideração a sua operacionalização enxuta e barata. Ademais, esse processo deve ser analisado de forma singular, pois em pouco tempo de atuação, já tem mostrado que todas as suas especificidades, principalmente de cunho produtivista, podem se tornar uma tendência em todo o mundo do trabalho.

3.5. Uma breve contextualização das plataformas digitais e a atuação das corporações em rede

O atual segmento trata sobre como estão situadas geograficamente as empresas por aplicativo, respectivamente: Uber, IFood e Bee Delivery. Para tanto, será feita uma análise com base nos dados apresentados, como mapas e tabelas concernentes às empresas supracitadas.

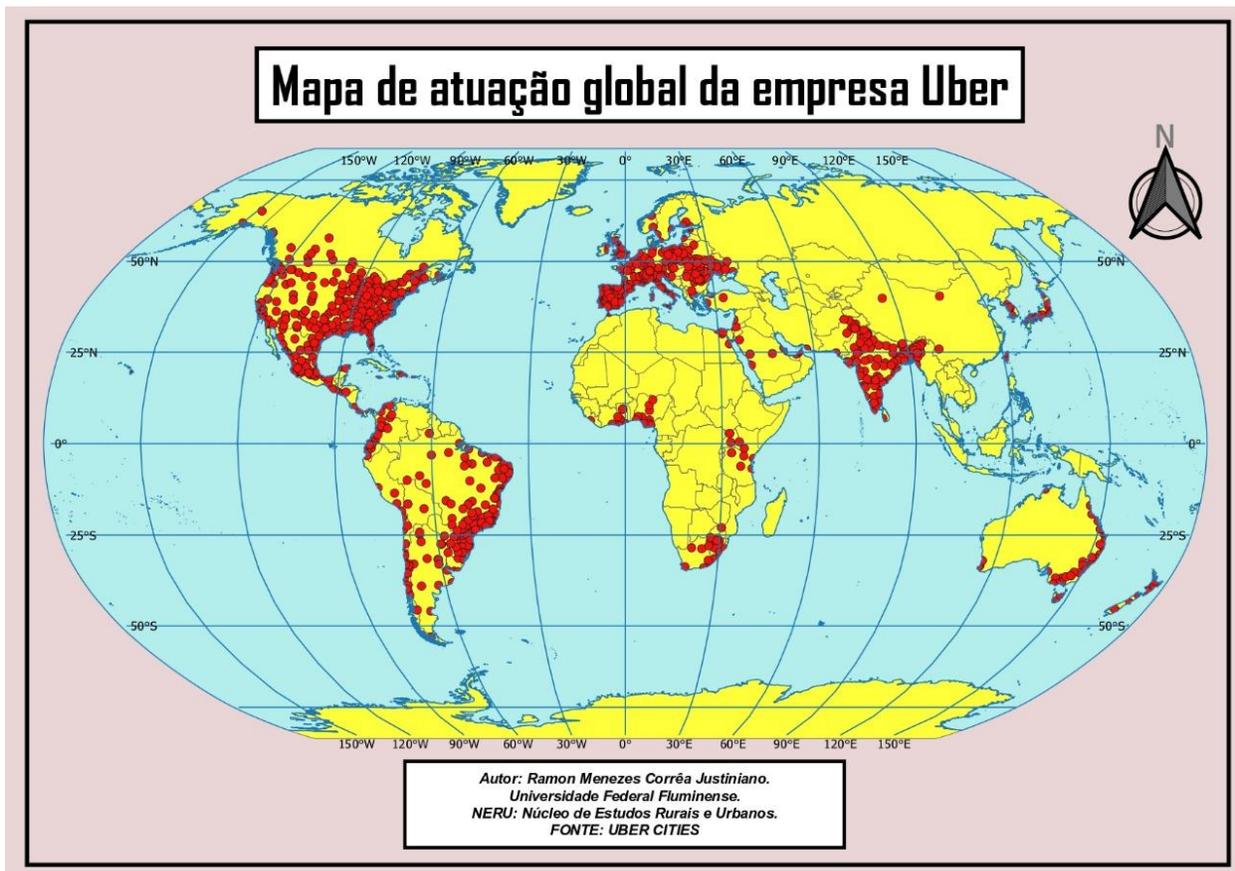
3.5.1. Uber

A empresa Uber foi fundada em 2010 nos Estados Unidos, na Califórnia, se tornando em pouco tempo uma multinacional líder de mercado. A Uber inaugurou e polêmico novo nicho de mercado, baseado na oferta de transporte privado através de uma interface digital. Gradualmente a empresa foi distribuindo-se ao redor do globo como demonstra a (Figura 1), deixando claro que seu modo de atuação não visa uma distribuição totalizadora, muito pelo contrário, percebe-se que sua preferência passa primeiramente por locais que sejam grandes centros em dicotomia aos outros países e locais que não detenham essa característica. Com isso, ao longo de seu desenvolvimento, nota-se na (Figura 1) uma forte presença em espaços luminosos⁸, como, por exemplo, na América

⁸ SANTOS, Milton.; SILVEIRA, Maria Laura (2001).

do Norte, América do Sul, América Central, em diversos países europeus, na Ásia (Japão, Coreia do Sul, Índia).

Figura 1 – Locais de atuação da empresa Uber no mundo

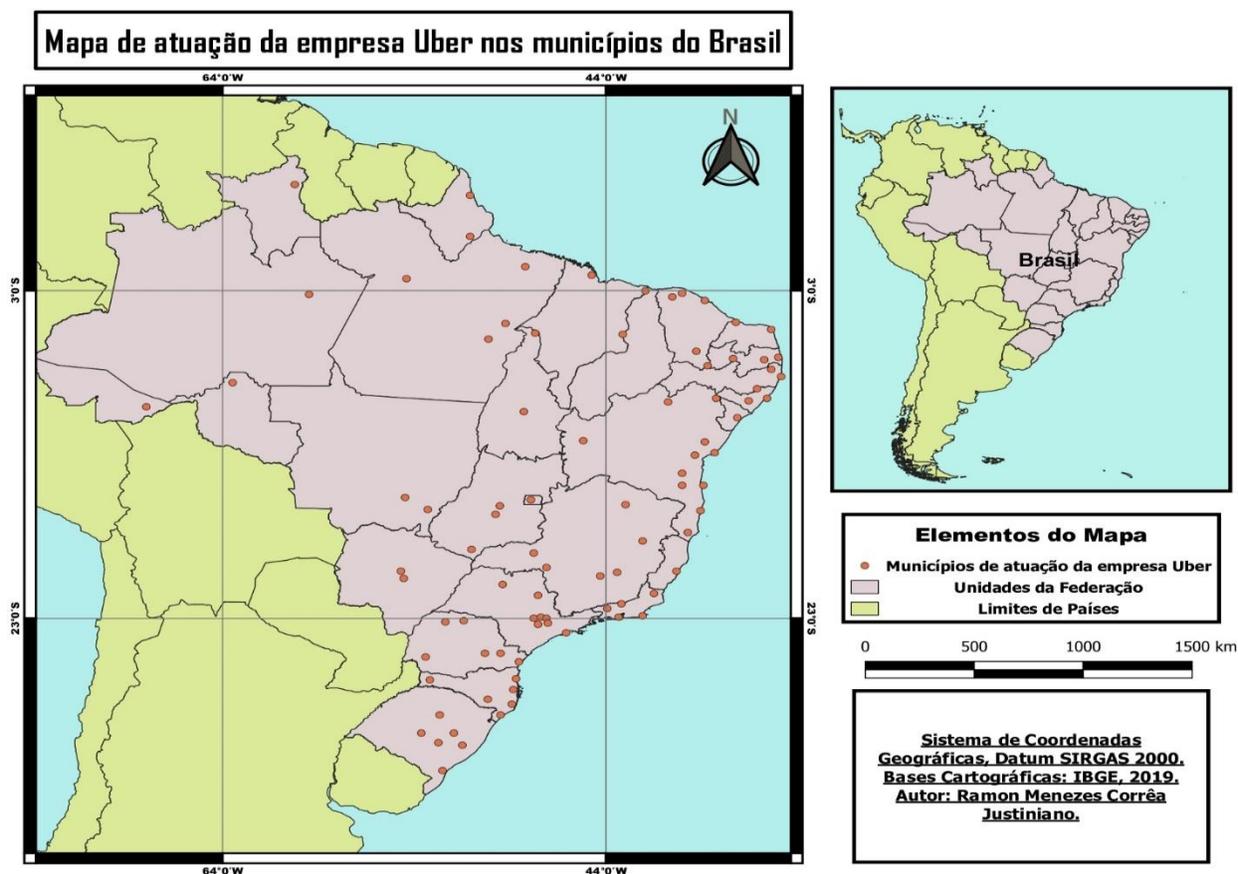


Fonte: JUSTINIANO (2022).

A empresa Uber iniciou suas operações no Brasil em 2014, aproveitando-se do maior evento mundial, a Copa do Mundo, para iniciar seu plano de atuação em território brasileiro, instalando-se em um primeiro momento na cidade do Rio de Janeiro, e logo após espalha-se por todo território. Isso é percebido quando se amplia a escala, onde na (Figura 2) fica evidente que sua distribuição é minuciosamente escolhida. O que chama atenção na (Figura 2) é que sua atuação é criteriosa e não se esparrama por todo o território, justamente pela Uber utilizar a seletividade espacial como pressuposto para suas operações. Isso significa que a Uber escolhe onde que atuar a partir de critérios econômicos e infraestruturais. Caso determinado local não detenha tais

critérios, é logo descartado. Contudo, essa decisão não é definitiva, desde que esse cenário se modifique. Dessa forma, fica claro uma preferência pelo eixo sul, Sudeste e Nordeste, dada seu maior nível de desenvolvimento econômico e social em comparação as regiões Norte e Centro-Oeste.

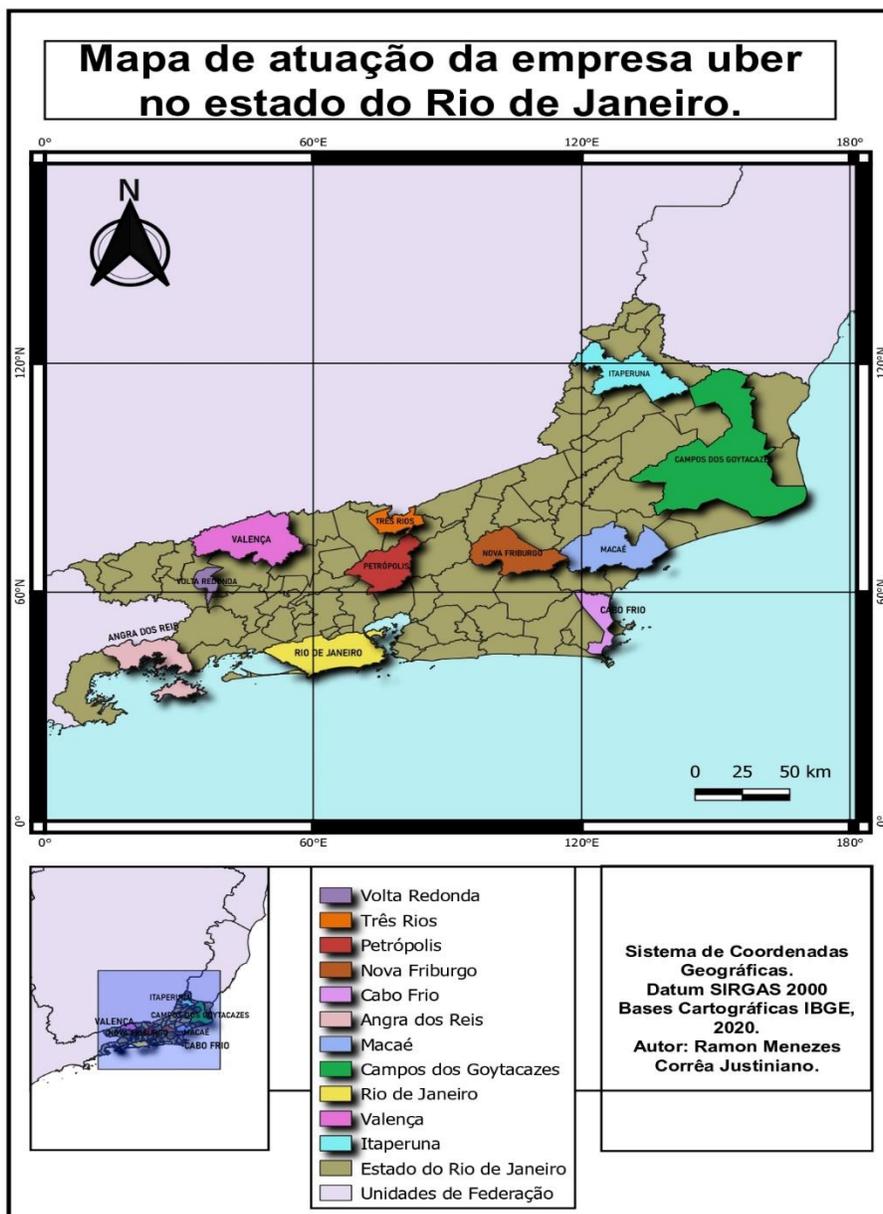
Figura 2 – Mapa de atuação da empresa Uber nos Municípios do Brasil



Fonte: JUSTINIANO (2022).

A (Figura 3) ressalta a atuação da Uber no estado do Rio de Janeiro, onde atualmente está presente em 11 municípios. Tais locais foram abraçados pela Uber após sua entrada na cidade do Rio de Janeiro, espalhando-se posteriormente para outras cidades. Todas essas cidades oferecem a Uber condições econômicas e de infraestrutura para sua atuação, como por exemplo, um setor de serviços bem desenvolvido que é essencial para sua reprodução.

Figura 3 – Mapa de atuação da Uber no estado do Rio de Janeiro



Fonte: JUSTINIANO (2022).

Tabela 1 – Tarifas cobradas pela Uber nos municípios do Rio de Janeiro

Cidades	Data de chegada da empresa Uber	Data de saída	Preço base	Por KM	Por minuto	Preço mínimo e taxa de cancelamento	Custo Fixo
Angra dos Reis	26/01/2018	21/10/2021	-	-	-	-	-
Cabo Frio	15/12/2016	-	R\$ 2,25	R\$ 1,37	R\$ 0,20	R\$ 6,00	-
Campos dos Goytacazes	01/12/2016	-	R\$ 3,00	R\$ 1,25	R\$ 0,15	R\$ 6,00	-
Itaperuna	19/10/2018	-	R\$ 3,00	R\$ 1,25	R\$ 0,15	R\$ 6,00	R\$ 0,75
Macaé	08/12/2017	-	R\$ 2,50	R\$ 1,15	R\$ 0,15	R\$ 7,00	-
Petrópolis	12/01/2018	-	R\$ 2,50	R\$ 1,15	R\$ 0,15	R\$ 7,00	R\$ 0,75
Rio de Janeiro	13/06/2014	-	R\$ 5,40	R\$ 2,76	R\$ 0,30	R\$ 13,50	-
Três Rios	25/10/2018	-	R\$ 3,00	R\$ 1,20	R\$ 0,16	R\$ 7,00	R\$ 0,75
Nova Friburgo	19/01/2018	-	R\$ 2,50	R\$ 1,00	R\$ 0,15	R\$ 7,00	R\$ 0,75
Valença	04/10/2018	-	R\$ 2,50	R\$ 1,30	R\$ 0,15	R\$ 6,00	R\$ 0,75
Volta Redonda	10/03/2017	-	R\$ 2,50	R\$ 1,30	R\$ 0,15	-	-

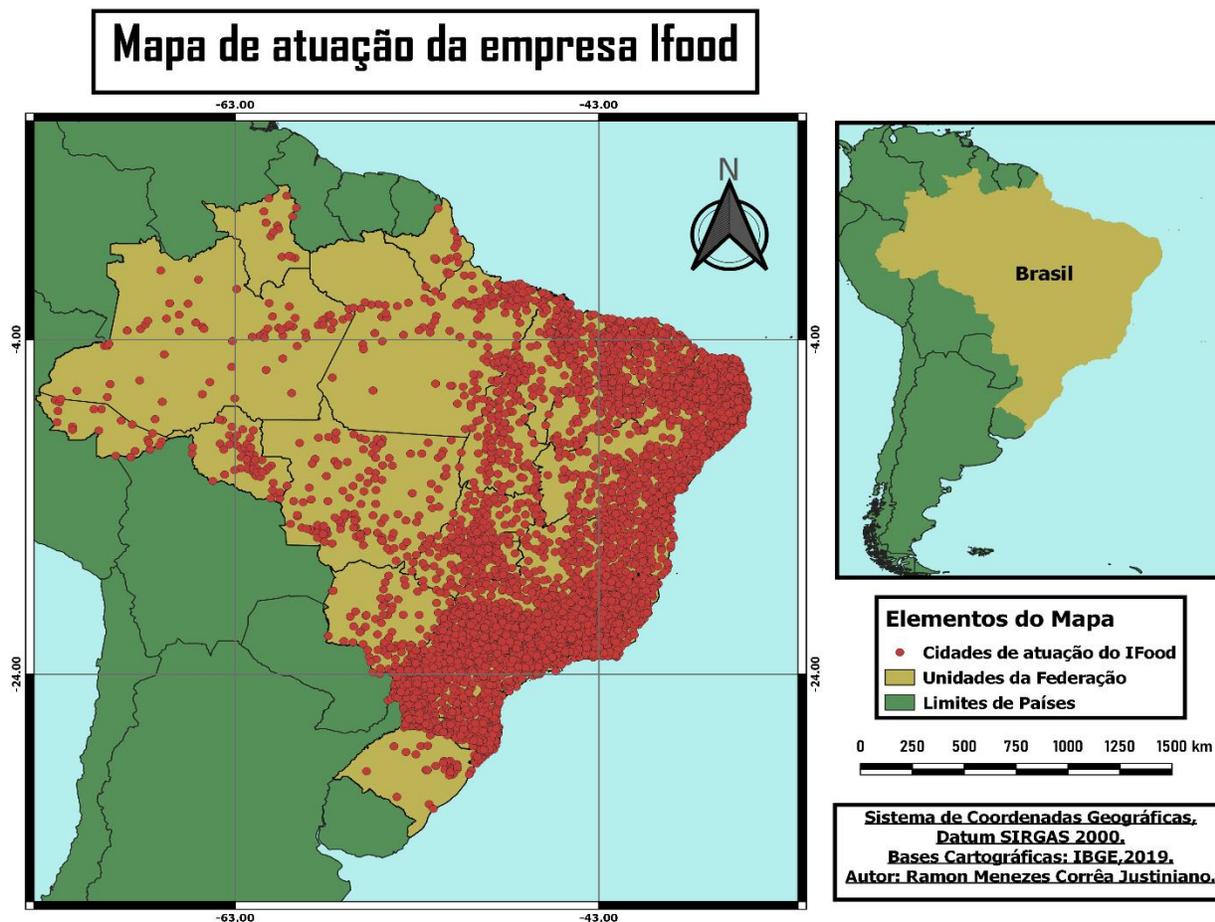
Fonte: JUSTINIANO (2022)

Na Tabela 1 foi feito um apanhado sobre as tarifas cobradas pela Uber nas 11 cidades em que está presente no Rio de Janeiro. Com efeito, percebe-se que a empresa também pode sofrer interferência do lugar, haja vista o caso na cidade de Angra dos Reis, onde as operações da empresa foram encerradas, pois não aceitaram repassar uma porcentagem de seus ganhos para a prefeitura em forma de imposto. Além disso, a Tabela 1 demonstra a disparidade na cobrança de tarifas, vide o exemplo da cidade do Rio de Janeiro que detém um preço base que muito supera o dobro cobrado nas outras cidades. Cidades de Porte Médio, por exemplo, como Campos dos Goytacazes e Itaperuna, detém uma tarifa igual em todos os aspectos. O motivo dessa dissonância de tarifas se deve ao fato do Rio de Janeiro estar situada na Segunda maior Região Metropolitana do Brasil, contendo 6 milhões de pessoas, inflacionando assim o valor de suas tarifas.

3.5.2 IFood

O IFood é uma empresa brasileira, fundada em 2011, porém ganhou maior projeção após ser comprada pela Mobile em 2014, recebendo mais investimento, e proporcionando assim mais recursos para seu plano de liderança no mercado de entregas por aplicativo. Ressalta-se que o IFood hoje é maior empresa por aplicativo do país, no que concerne em adesão e presença no território, como demonstra a (Figura 4), onde fica claro que seu grau de atuação em território brasileiro está se desenvolvendo de maneira "assustadora", onde adquire o padrão monopolista de atuar e estar na maior parte ou em todos os municípios do Brasil.

Figura 4 – Mapa de atuação do IFood no Brasil



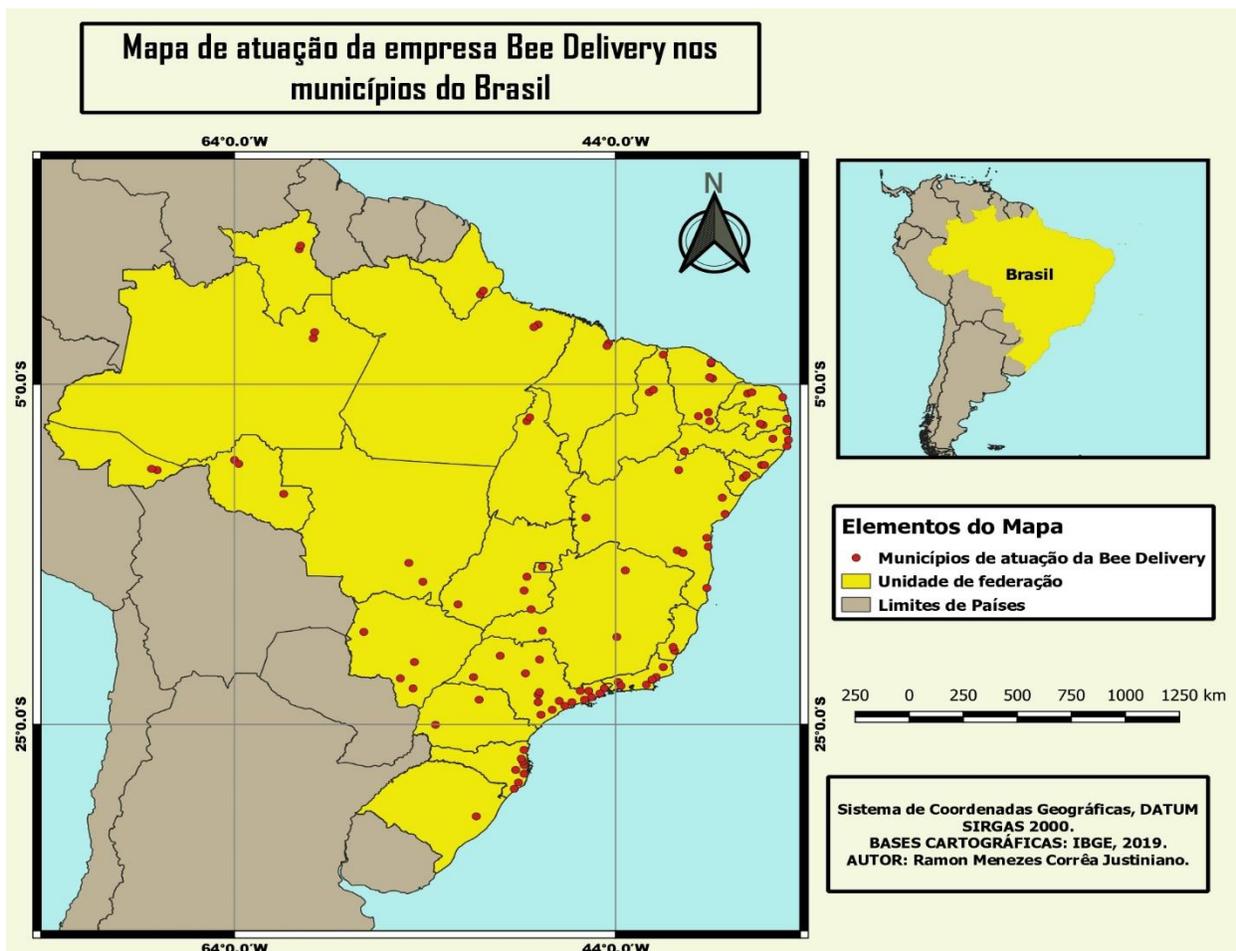
Fonte: JUSTINIANO (2022)

3.5.3 Bee Delivery

A Bee Delivery também é mais uma empresa brasileira que se aproveitou das plataformas digitais para criar um nicho novo. A empresa foi fundada em 2018 no Rio Grande do Norte, mais precisamente na cidade de Mossoró, são qual se notabiliza por não oferecer nenhum tipo de serviço que inclua entrega alimentícia, farmacêutica ou transporte de passageiros. Muito pelo contrário, essa empresa acumula em sua plataforma uma quantidade gigantesca de entregadores, que prestarão o serviço de entrega para outras empresas, como, por exemplo, restaurantes, farmácias, etc. Isso significa que estamos vivenciando um novo fenômeno, ao qual uma grande parte de trabalhadores é terceirizada a partir da mudança nas relações de trabalho, sob a lei 13.467/2017. Além disso, como demonstra a (Figura 5) sua atuação está estritamente situada nas grandes

Metrópoles ou em cidades de Porte Médio, haja vista por conter uma infraestrutura mais qualificada em relação às outras cidades.

Figura 5 – Mapa de atuação da Bee Delivery no Brasil



Fonte: JUSTINIANO (2022).

Conclui-se que, é visível atualmente o quanto o trabalho vem sofrendo modificações severas nas relações de trabalho, muito disso deve-se as reformas trabalhistas, que traz em suas pautas a precarização do trabalho. Ademais, a partir da análise sobre as estratégias de atuação das plataformas digitais, fica claro uma preferência maior pelas regiões Sudeste, Sul e Nordeste. Isso se deve ao fator econômico, tendo em vista que essas mesmas cidades, apresentam indicadores econômicos e humanos médios e elevados.

Além disso, tais empresas se utilizam (aproveitam) da precariedade do transporte público para oferecer serviços de transporte privado, buscando nesta precariedade e ausência de políticas de transporte urbano a oportunidade de atuar oferecendo serviços concorrentes ao serviço de transporte público destes municípios. Ademais, as plataformas de trabalho por delivery funcionam como formas invisíveis de “patrões”, tendo em vista sua presença por meios digitais. Além disso, as grandes corporações atuam no território urbano de maneira estratégica a partir de alguns fatores preponderantes, concentração urbana, PIB per capita, renda, e um setor de serviços bem desenvolvido.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A sociedade tem presenciado nos últimos anos uma abrupta e significativa transformação do trabalho propiciada pelo neoliberalismo em sua fase de reestruturação produtiva no período da acumulação flexível, a qual se destacam fatores nocivos que tem afetado aos pilares fundamentais do trabalho como a precariedade laboral, aumento do desemprego e a desesperadora desconfiguração de estatutos trabalhistas em diversos países. Tudo isso está atrelada em uma dinâmica que subjuga toda a sociedade ao mercado e as suas vontades, dada sua natureza volátil.

Ademais, esse cenário foi produzido e estimulado pelo binômio tecnologia e capitalismo através da criação e do crescimento da Indústria 4.0. Isso possibilita reinventar o trabalho a partir de uma dinâmica própria, que considera o suprimento de carências do empresariado como prioridade. Sob esse efeito, a classe trabalhadora é duramente penalizada com condições de trabalho debilitantes, sem o menor amparo legal.

Aliás, o Estado caminha em uma via oposta ao bem comum da sociedade, e assim podemos dizer da própria classe trabalhadora, pois é a partir dele que legislações são criadas e fiscalizadas, contudo, existe um pequeno detalhe que coloca o Estado sob suspeita de traição ao seu corpo social – que faz dele uma entidade abstrata e dotada de autoridade para definir os rumos do país – que é o fato do mesmo apoiar empresas e fundos de investimentos, facilitando na desagregação de direitos trabalhistas, culminando em uma classe trabalhadora cada vez mais vítima dessas decisões. Atualmente, legislações trabalhistas são interpretados como "empecilhos legais" pelas empresas e os fundos de investimento, cabendo ao Estado o papel de burlar e facilitar todos os trâmites que não agradam a dinâmica neoliberal.

Desse modo, as plataformas de trabalho se aproveitam desse cenário de "facilidade legislativa" para aplicar o seu *modus operandi* pautado na precarização das relações de trabalho. Tudo isso culmina em empresas utilizando a realidade concreta como o desemprego e os salários baixos a seu favor. Dessa maneira, a evolução das tecnologias de informação e comunicação tem se reinventado em uma dinâmica própria, comandada por grandes empresas por meio de algoritmos. A atuação das empresas de aplicativo tem demonstrado o quanto a geopolítica e a atuação no território tanto de forma selecionada ou abrangente são importantes para o impulsionamento e consolidação de suas operações.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho/ Giovanni Alves. 2ª edição - Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**/ Ricardo Antunes. - 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Qual é o futuro do trabalho na Era Digital?** Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, Brasil. 2020.

ANTUNES, Ricardo.; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: Degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

BRAMANTE, Ivani Contini. **Contrato Intermitente: ‘UberTrabalho e Ultraflexiprecarização’**. Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia da OAB/SP. Edição: 25 Primavera - Ano 2017. Disponível em: https://issuu.com/esa_oabsp/docs/revista_ed25/9. Acesso em 20 de novembro de 2022.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988. Art. 7º**. Disponível em: <https://eriveltonaraujo1.jusbrasil.com.br/artigos/418584245/constituicao-comentada-art-7>. Acesso em 20 de novembro de 2022.

BRASIL. **Instrução Normativa RFB Nº 1997, de 07 de dezembro de 2020**. Disponível em: <https://mauronegruni.com.br/2020/12/10/instrucao-normativa-rfb-1997-de-07-de-dezembro-de-2020/>. Acesso em 23 de novembro de 2022.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em 20 de novembro de 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 2017**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10714720/artigo-443-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em 20 de novembro de 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 2017**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10714720/artigo-443-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em 23 de novembro de 2022.

BRASIL. **Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10634257/artigo-4-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em 20 de novembro de 2022.

BRASIL. **Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10759954/artigo-58-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em 20 de novembro de 2022.

CORREA, R.L., 1990. "**Estratégias Espaciais do Capital**", in Contribuições Científicas - Resumos, Associação dos Geógrafos Brasileiros, 80 Encontro Nacional de Geógrafos, Salvador. Disponível em: <https://sabiasque.pt/codigo-trabalho/1247-artigo-160-direitos-do-trabalhador.htm>. Acesso em 20 de novembro de 2022.

FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho.** V.5, n. 8, jan/jun 2017.

FOSTER, John Bellamy. **A ecologia da economia política de Marx.** Revista Electrónica, 2013.

FROBEL, F.; HENRICH, J.; FREYE, O. **The New International Division of Labour (Structural Unemployment in Industrialised Countries and Industrialisation in Developing Countries)**, trad. De Pete Burgess, Cambridge University Press, 1980.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social 4ª ed.** São Paulo: Editora Atlas S.A., 1995.

GORZ, A. **Les Chemins du Paradis (L' Agonie du Capital).** Paris, Editions Galilée, 1983, p. 67.

GORZ, A. **Metamorphoses du Travail (Critique de la Raison Économique).** Paris, Editions Galilée, 1991, p. 89.

HAESBAERT, Rogério da Costa. **Múltiplos territórios de memória.** Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2015.

HARVEY, D. **Condição Pós-Moderna.** São Paulo, Edição Loyola, 1992, p. 140-143.

IANNI, Octavio. **O mundo do trabalho.** São Paulo, 1994, pp. 2-12.

JUSTINIANO, Ramon. **Os entregadores de bicicletas sob o contexto da uberização e precarização do trabalho em Campos dos Goytacazes.** Relatório Final PIBIC (2022). UFF - Universidade Federal Fluminense. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1d-qn-kL8eVMZQ-FeW9cbtCSzg9sEczCU/view?usp=share_link. Acesso em 27 de junho de 2022.

MACHADO, Marcelo Ferreira. **Primeiras Impressões Sobre O Trabalho Intermitente. Empório do Direito.** Disponível em: <https://shre.ink/1pAN>. Acesso em 20 de novembro de 2022.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Trabalho intermitente e golpismo constante.** Revista Síntese: trabalhista e previdenciária. São Paulo v. 28, n. 334, p. 211- 215, abr. 2017.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**: Livro I: o processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. (Marx-Engels).

MUSIL, J. **New social contracts: responses of the state and the social partners to the challenges of restructuring and privatisation**. Labour and Society. Geneva, v. 16, n.4, 1991, p. 381-399.

NACIONES UNIDAS. Equidad y Transformacion Productiva: um enfoque integrado. Santiago de Chile, 1992, p. 47-48.

NASCIMENTO, João. **Contrato de trabalho intermitente**. JUSBRASIL. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/93831/contrato-de-trabalho-intermitente>. Acesso em 20 de novembro de 2022.

OLIVEIRA, Fernando Fernandes de.; CLEPS, Geisa Daise Gumiero. **Corporações, redes e gestão do território: as práticas espaciais da CTBC (Holding Algar)**. Brazilian Geographical Journal: Geosciences and Humanities research medium, Ituiutaba, v. 3, n. 2, p. 375-394, jul./dec. 2012.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio.; CARELLI, Rodrigo de Lacerda.; GRILLO, Sayonara. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**. Rev. Direito e Práx., Rio de Janeiro, V. 11, N. 4, 2020, p. 2609-2634.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karoline Barbosa de; COSTA, Joelane Borges. **O Direito Do Trabalho (Des)Conectado Das Plataformas Digitais**. 2019 PPGD/UFRJ, p. 246-266.

PACHECO, Flávia.; MARTINS, Giovana Labigalini.; JORGE, Giselle Gonzalez Gonçalves Brasil.; BENEDITO, Henrique.; APARECIDO, Jane Kelli.; ALONSO, Ellen.; CARDOSO, Iara de Oliveira. **Análise Comparativa Normativa: Trabalho Intermitente No Brasil E Em Diplomas Estrangeiros**. Revista Científica Faculdades do Saber, Mogi Guaçu, p. 204-220, 2017.

PERULLI, Adalberto. **“Constanti e variante in tema di subordinazione e autonomia”** In Lavoro e Diritto, XXIX, Vol, 2, primavera 2015.

PORTUGAL. **Código do Trabalho - Artigo 159.º - Período de prestação de trabalho**. 2009. Disponível em: <https://sabiasque.pt/codigo-trabalho/1246-artigo-159-periodo-de-prestacao-de-trabalho.html>. Acesso em 20 de novembro de 2022.

PORTUGAL. **Código do Trabalho - Artigo 160.º - Direitos do trabalhador**. 2009. Disponível em: <https://sabiasque.pt/codigo-trabalho/1247-artigo-160-direitos-do-trabalhador.html>. Acesso em 20 de novembro de 2022.

PORTUGAL. **Código do Trabalho - Artigo 157.º - Admissibilidade de trabalho intermitente.** 2099. Disponível em: [Código do Trabalho - Artigo 157.º - Admissibilidade de trabalho intermitente \(sabiasque.pt\)](http://sabiasque.pt). Acesso e 20 de novembro de 2022.

RAFFESTIN, Claude. **Por uma Geografia do Poder.** São Paulo: Ática, 1993. 269p.

SANTOS, Milton.; SILVEIRA, Maria Laura. **O Brasil: território e sociedade no início do século XXI.** Rio de Janeiro: Record, 2001.

SANTOS, Milton. **A natureza do Espaço: Tempo e Técnica, Razão e Emoção.** São Paulo: Edusp, 2006.

SANTOS, Filipe Felix da Silva.; MIGUEL, Marília Verônica. **O Contrato De Trabalho Intermitente Na Reforma Trabalhista.** Trabalho de Conclusão de Curso em Direito, São Paulo, 2019.

SILVA, Carlos Alberto F. da. Grupo André Maggi: **corporação e rede em áreas de fronteira.** Cuiabá: Entrelinhas, 2003, p. 222.

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

SNIRCEK, Nick. **Platform Capitalism.** Cambridge: Polity Press, 2017.

TOZI, Fábio. **As novas tecnologias da informação como suporte à ação territorial das empresas de transporte por aplicativo no Brasil.** Revista Geo Crítica, 2018.

VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade.** São Paulo, Expressão Popular, 2005.

WOLFF, G. "The making of a third world city? Latino and the restructuring of the L. A. economy". Comunicação apresentada no XVII Interational Congress da Latin American Studies Association. Los Angeles, 1992, p. 4.

ZEFERINO, Bárbara Cristinny Gomes. **Subsunção do Trabalho ao Capital: Entraves para a emancipação do trabalho.** Revista Eletrônica Arma da Crítica. 2017.