

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

LUCIAN MARCOS DA SILVA DE OLIVEIRA

**RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: UM ESTUDO DE CASO SOBRE
NATURA E *IFOOD***

JUIZ DE FORA

2024

LUCIAN MARCOS DA SILVA DE OLIVEIRA

**RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: UM ESTUDO DE CASO SOBRE
NATURA E *IFOOD***

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Engenharia da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para a obtenção do título de Engenheiro de Produção.

Orientador: D. Sc. Bruno Milanez

JUIZ DE FORA

2024

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

da Silva de Oliveira, Lucian Marcos.

Responsabilidade Social Corporativa: um estudo de Caso sobre Natura e Ifood / Lucian Marcos da Silva de Oliveira. -- 2024.
85 f.

Orientador: Bruno Milanez

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, ICE/Engenharia, 2024.

1. Responsabilidade Social Corporativa. 2. Informalidade. 3. Neoliberalismo. 4. Reforma Trabalhista. 5. ESG. I. Milanez, Bruno, orient. II. Título.

LUCIAN MARCOS DA SILVA DE OLIVEIRA

**RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA:
M ESTUDO DE CASO SOBRE NATURA E IFOOD**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Engenharia
da Universidade Federal de Juiz de Fora,
como requisito parcial para a obtenção
do título de Engenheiro de Produção.

Aprovada em 07 de outubro de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 **BRUNO MILANEZ**
Data: 07/10/2024 21:34:52-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Bruno Milanez (Orientador)
Universidade Federal de Juiz de Fora

Documento assinado digitalmente
 **MARIANA PAES DA FONSECA**
Data: 08/10/2024 17:59:31-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dr. Mariana Paes da Fonseca
Universidade Federal de Juiz de Fora

Documento assinado digitalmente
 **YIPSY ROQUE BENITO**
Data: 09/10/2024 10:44:48-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dr. Yipsy Roque Benito
Universidade Federal de Juiz de Fora

Dedico este trabalho a todos que me ajudaram ao longo desta
caminhada acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Ao longo da graduação, eu tive a sorte de ser acompanhado por pessoas especiais, as quais, serviram de suporte para concluir esta importante fase da minha vida.

Primeiramente, agradeço à toda minha família por todo o suporte para realizar este sonho. Em especial, aos meus avós paternos, Veranilda Clementino e Luiz Juvêncio (*in memoriam*), por me proporcionarem condições para seguir os estudos.

Às memórias de meus avós paternos, Tereza e Hélio, pois sei que onde estejam, devem estar felizes com esta conquista.

A minha tia Márcia Cristina, por ser uma inspiração como pessoa e em relação aos estudos.

Em seguida, gostaria de agradecer à minha psicóloga Késia Rodrigues por ter me dado um local de reflexão e troca durante esta caminhada.

Aos meus amigos de colégio e aos que fiz durante a faculdade, os quais foram aliados nos momentos ruins e bons. E agradeço à minha namorada, Gabriela, pelo incentivo e apoio neste período.

E por último, gostaria de agradecer ao orientador Bruno Milanez pela paciência e ensinamentos nessa fase final.

“Nada como um dia, após o outro dia.”

Racionais Mc's

RESUMO

Com o surgimento do neoliberalismo na década de 1970, tudo passou a ser gerido como empresa e dentro desse processo, surgiu o modelo do “empreendedor de si”, trazendo a necessidade de uma reorganização jurídica do modelo de produção, o que levou à terceirização, quarteirização, uberização e “pejotização”, por fim, à precarização do trabalho. No Brasil, o ápice do neoliberalismo se deu com a Reforma Trabalhista, em 2017, cuja justificativa era aumentar o número de postos de trabalho e formalizar os vínculos. Entretanto, o que foi observado foi o crescimento da informalidade e do trabalho terceirizado. Ao longo desse período foi se consolidando o discurso da Responsabilidade Social Corporativa, apresentada como compromisso fundamental dentro do *Environmental, Social and Corporate Governance* (ESG), que se concentraria principalmente em quatro áreas: filantrópica, ética, legal e econômica. Dentro desse contexto, o objetivo deste trabalho foi identificar e analisar a partir dos aspectos da responsabilidade social as inconsistências presentes entre relatórios e práticas relacionados à organização do trabalho de empresas que têm investido em modelos organizacionais baseados na precarização de seus trabalhadores. A metodologia utilizada neste trabalho foi dividida em duas partes: revisão bibliográfica e documental. Na revisão bibliográfica, foi possível compreender o contexto que gerou o aumento da queda dos vínculos empregatícios formais no Brasil; a revisão documental utilizou os relatórios de ESG das empresas Natura e da *iFood*, para analisar qual a aderência dos conceitos da responsabilidade social divulgados nestes relatórios com a realidade da sociedade. As duas empresas fogem do modelo padrão de responsabilidade social, pois são empresas com números altos de faturamento e de valor de mercado e possuem ações filantrópicas na área social e ambiental, entretanto, seus colaboradores não se encontram amparados pelas leis trabalhistas em sua totalidade. Como resultado dessa análise, verifica-se que as novas formas de trabalho precisam ser regulamentadas e fiscalizadas para evitar que os trabalhadores fiquem desamparados enquanto as empresas não apenas lucram cada vez mais com a força de trabalho, como ainda constroem imagens positivas junto à opinião pública.

Palavras-chave: neoliberalismo, terceirização, reforma trabalhista, responsabilidade social, ESG, informalidade.

ABSTRACT

With the emergence of neoliberalism in the 1970s, everything began to be managed as a company and within this process, the “self-entrepreneur” model emerged, bringing the need for a legal reorganization of the production model, which led to outsourcing, quarteirization, uberization and “pejotization”, finally, the precariousness of work. In Brazil, the peak of neoliberalism occurred with the Labor Reform, in 2017, whose justification was to increase the number of jobs and formalize employment relationships. However, what was observed was the growth of informality and outsourced work. Throughout this period, the discourse on Corporate Social Responsibility was consolidated, presenting it as a fundamental commitment within Environmental, Social and Corporate Governance (ESG), which focused mainly on four areas: philanthropic, ethical, legal and economic. Within this context, the objective of this work was to identify and analyze, from aspects of social responsibility, the inconsistencies presented between reports and practices related to the organization of work in companies that are invested in organizational models based on the precariousness of their workers. The methodology used in this work was divided into two parts: bibliographic and documentary review. In the bibliographic review, it was possible to understand the context that generated the increase in the decline in formal employment contracts in Brazil; the documentary review used the ESG reports of the companies Natura and *iFood*, to analyze the adherence of the concepts of social responsibility disclosed in these reports with the reality of society. Both companies deviate from the standard model of social responsibility, as they are companies with high revenue figures and market value and have philanthropic actions in the social and environmental areas, however, their employees are not covered by labor laws in their entirety. As a result of this analysis, it appears that new forms of work need to be regulated and supervised to prevent workers from becoming helpless while companies not only profit increasingly from the workforce, but also build positive images in public opinion.

Keywords: neoliberalism, outsourcing, labor reform, social responsibility, ESG, informality.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Pessoas maiores de 14 anos ocupadas no Brasil em milhões de pessoas – abr/2017 a abr/2022.	39
Figura 2 – Subutilização da força de trabalho no Brasil em milhões de pessoas.	39
Figura 3 – Trabalho intermitente: número de admitidos, demitidos e saldo – abr/2017 a abr/2022.	40
Figura 4 – Percentual das admissões de trabalho intermitente sobre o total de admitidos – abr/2017 a abr/2022.	40
Figura 5 – Trabalho parcial: número de admitidos, demitidos e saldo – abr/2017 a abr/2022.	40
Figura 6 – Percentual das admissões de trabalho parcial sobre o total de admitidos – abr/2017 a abr/2022.	41
Figura 7 – Pessoas de 14 anos ou mais subocupadas no Brasil em milhões de pessoas – abr/2017 a abr/2022.	41
Figura 8 – Pirâmide da Responsabilidade Social Corporativa.	50

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Eixos da reforma e suas principais alterações (continua).	34
Quadro 2 - Enfraquecimento das Instituições Públicas e Sindicatos.....	36
Quadro 3 - Componentes da Responsabilidade Social Corporativa (continuação).....	54

Sumário

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS	13
1.2 JUSTIFICATIVA	14
1.3 OBJETIVOS	15
1.3.1 Objetivo geral.....	15
1.3.2 Objetivos específicos.....	15
1.4 ESCOPO	16
1.5 METODOLOGIA.....	16
1.6 ESTRUTURA.....	17
2 NEOLIBERALISMO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL.....	18
2.1 NEOLIBERALISMO	18
2.2 EVOLUÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO	22
2.2.1 O Taylorismo-fordismo e a organização do trabalho.....	22
2.2.2 O Toyotismo e flexibilização do trabalho	24
2.2.3 A uberização e a (hiper)precarização do trabalho	27
2.3 BRASIL: NEOLIBERALISMO E FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS	30
2.4 BRASIL: CONJUNTURA ATUAL DA FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO	37
3 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA	44
3.1 DEFINIÇÃO E EVOLUÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA	44
3.1.1 Responsabilidade econômicas.....	51
3.1.2 Responsabilidades legais	51
3.1.3 Responsabilidades éticas	52
3.1.4 Responsabilidades filantrópicas	53
4 ESTUDOS DE CASO	56

4.1 NATURA.....	56
4.1.1 Histórico	56
4.1.2 Políticas de RSC.....	58
4.1.3 Análise	59
4.2 IFOOD	63
4.2.1 Histórico	63
4.2.2 Políticas de RSC.....	64
4.2.3 Análise	66
4.3 DISCUSSÃO	68
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	72
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A implementação do neoliberalismo a partir da década de 1970 marca uma nova fase do capitalismo, a qual surge como uma saída para as recorrentes crises sofridas por este sistema, tendo como fundamento a mínima participação do Estado na economia (Marconsin, 2009). Caracterizado pela introdução da lógica de mercado no campo público e privado; tudo passou a ser gerido como empresa. O modelo da empresa privada reconstruída pelo pensamento neoliberal, ultrapassou a simples relação capital-trabalho para uma rede complexa de contratos. Dentro desse processo surgiu o modelo do “empreendedor de si” e, enfim a união desses fez surgir a necessidade de uma reorganização jurídica de todo o mundo da produção, que levou à terceirização, quarteirização, uberização e “pejotização”, aprofundando a precarização do trabalho. Por último, o surgimento de modos de subjetividade baseado na ideia de ser empreendedor de si mesmo, o desmanche do coletivo, fosse ele no sindicato, no trabalho ou em grupos, fez intensificar a ideia de concorrência entre os indivíduos (Antunes, 2006; Brown, 2003; Harvey, 2008).

No Brasil, é possível perceber a ascensão do neoliberalismo a partir da redemocratização em 1988, atingindo seu ápice em 2017. A reforma trabalhista de 2017, promulgada no Brasil sob a Lei nº 13.467, trouxe profundas alterações nas relações de trabalho, favorecendo, em larga medida, a flexibilização dos direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores (Brasil, 2017). Embora tenha sido defendida por setores empresariais e governamentais como um mecanismo para modernizar a legislação e fomentar o mercado de trabalho, suas consequências práticas revelaram-se prejudiciais à classe trabalhadora.

Entre as principais mudanças, destacam-se a prevalência do negociado sobre o legislado, a ampliação das possibilidades de trabalho intermitente e a redução de garantias no âmbito da Justiça do Trabalho (Brasil, 2017). Esses fatores resultaram na precarização das condições laborais, fragilizando a posição dos trabalhadores nas negociações e aumentando a insegurança no emprego (Krein, Gimenez e Santos, 2018). A flexibilização exacerbada, ao invés de impulsionar o crescimento econômico, aprofundou a vulnerabilidade daqueles que, diante de um cenário de crise e desemprego, viram-se obrigados a aceitar condições mais desfavoráveis, o que evidencia uma deterioração significativa dos direitos trabalhistas.

A economia dos aplicativos abriu novas possibilidades de exploração da classe trabalhadora com a queda dos vínculos empregatícios, intensificando a precarização, pois

surgiu com uma roupagem sofisticada capaz de jogar sobre o trabalhador a ideia de "empreendedorismo", "dono de si". Para auxiliar na compreensão desta flexibilização, nesse texto serão utilizados dois modelos de trabalho de conjunturas distintas, porém, consideradas exemplos bem-sucedidos de precarização, as revendedoras de cosméticos e os trabalhadores de aplicativo. Sendo assim, o presente trabalho se propõe a discutir os desdobramentos do impacto dessa precarização na sociedade atualmente.

1.2 JUSTIFICATIVA

A responsabilidade social é um termo construído desde o início do século XX, evoluindo posteriormente entre as décadas de 1960 e 1970, quando a sociedade passou por um intenso aumento da população mundial, e pela mudança das expectativas sobre os deveres das corporações em relação à sociedade (Kakabadse *et al.*, 2005). A partir de 1960, com pressão dos movimentos sociais, proteção ambiental e proteção ao consumidor e dos direitos trabalhistas, o discurso sobre a gestão empresarial mudou drasticamente e permanentemente (Pontes e Possamai, 2002). O termo foi analisado com profundidade, tendo sido visto como uma resposta ao aumento da exploração dos recursos naturais no final dos anos 1990, juntamente com as produções em massa e o excesso de consumo. Ao se tentar criar mais uma perspectiva estratégica sobre o papel das empresas, passou-se a defender que uma empresa ao praticar ações sociais, melhoraria sua imagem diante da comunidade e como consequência, elevaria sua competitividade por meio da maior visibilidade, aceitação e potencialidade (Carroll, 1999).

Esse processo de melhoria de imagem das corporações foi sendo construído à medida que se alteravam a relação entre elas e seus funcionários, diminuindo gradualmente a responsabilidade delas sobre seu bem estar a partir de alterações nas condições contratuais de trabalho. No período compreendido entre 2014 e 2022, segundo o levantamento da LCA Consultores (2022), a partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) do IBGE, o número de trabalhadores por conta própria ou sem registro de carteira aumentou 6,3 milhões, enquanto o de trabalhadores com carteira assinada diminuiu 2,8 milhões. Nesses oito anos, ainda segundo a LCA (2022), a categoria que mais ganhou participação no mercado de trabalho foram os trabalhadores por conta própria, que saltou de 22,5% para 26,5% do total de ocupados, seguida pelo emprego sem carteira assinada, que passou de 11,6% para 12,8%. Juntos, os trabalhadores por conta própria e os empregados sem carteira assinada passaram a representar 39,3% do total de brasileiros com trabalho, mais do que o contingente com carteira

assinada, totalizando 37,5 milhões. Ainda de acordo com a consultoria, a população ocupada no país cresceu em 4,1%, porém esse aumento foi puxado pelo mercado de trabalho informal e pelo empreendedorismo de necessidade¹.

Os problemas relacionados ao aumento da precarização incluem o esgotamento físico, psíquico e emocional do trabalhador devido a longas jornadas. Além disso, podem ser listadas a baixa remuneração e as condições insalubres. A insustentabilidade dessas condições foi traduzida pela greve dos entregadores de aplicativo em julho de 2020 (Salvagni *et al.*, 2020). De forma mais ampla, é possível notar que a remodelação das relações de trabalho está em curso e os impactos na classe trabalhadora estão cada vez mais claros na sociedade.

Colenci (2000) define o engenheiro como alguém que busca organizar as forças da natureza e recursos a serviço das pessoas e que continuamente busca contribuir com o desenvolvimento global da sociedade, em harmonia com o meio ambiente. O envolvimento das Engenharias, em específico a Engenharia de Produção, com estudos e ações sociais, é extremamente relevante para o fortalecimento dessa ciência no contexto social. Assim, o entendimento desta sobre significados e discursos da responsabilidade social, em particular em contextos de precarização do trabalho se mostra bastante importante.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo geral

Identificar e discutir as incongruências entre o discurso de Responsabilidade Social Corporativa e as práticas de organização do trabalho no contexto neoliberal brasileiro.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Discutir como a disseminação das ideias neoliberais alteraram a organização do trabalho em um contexto global;
- b) Discutir como a disseminação das ideias neoliberais alteraram a organização do trabalho no Brasil;

¹ Empreendedorismo por necessidade consiste na busca por oportunidades de obtenção de renda para sobrevivência econômica durante períodos de recessão ou queda da atividade econômica ou causando redução da oferta de emprego (Corrêa; Vale, 2013; Dominginhos; Pereira; Silveira, 2007).

- c) Discutir as alterações da pirâmide de Responsabilidade Social nas práticas atuais do mercado de trabalho;
- d) Ilustrar as mudanças na organização de trabalho a partir de dois casos emblemáticos.

1.4 ESCOPO

As questões a serem respondidas ao longo deste trabalho são: quais foram as condições materiais para a queda dos vínculos empregatícios no Brasil? Como o *iFood* e a Natura se encaixam nas quatro dimensões da Responsabilidade Social (econômica, legal, ética e filantrópica)? Quais os principais elementos de contradição entre as práticas de organização de trabalho destas empresas e as ações listadas em seus relatórios ESG?

O escopo temporal deste trabalho está limitado ao período compreendido entre os anos 1970 e os dias atuais, pois existe a necessidade de se apresentar a conjuntura que proporcionou o surgimento do neoliberalismo e este foi a base material para as alterações na organização do trabalho.

Em relação ao escopo geográfico, o trabalho é limitado ao Brasil, por isso, as empresas escolhidas para análise, Natura e o *iFood*, ambas atuantes em solo brasileiro. A escolha dessas duas empresas se deve ao fato delas serem modelos no uso de sistemas precarizados de organização do trabalho.

1.5 METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste trabalho foi dividida em duas partes: revisão bibliográfica e documental. A primeira parte consiste em uma revisão bibliográfica, na qual foi possível compreender toda a materialidade na qual se desdobrou no aumento da queda dos vínculos empregatícios no Brasil e, também, na compreensão da economia de plataforma. Adiante, há o esclarecimento de conceitos chaves recorrentes para o desenvolvimento deste trabalho.

Os dados coletados para a discussão são dados secundários, eles foram pesquisados em sites oficiais de instituições de pesquisa e do Governo Federal, como o Ministério do Trabalho, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Banco Central do Brasil (BACEN), o Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA), a Associação Brasileira de Empresas de Vendas Diretas (ABEVD) e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

A segunda parte é composta por uma revisão documental utilizando os relatórios de ESG das empresas Natura e da *iFood* e uma avaliação da atuação dessas empresas considerado

a Respara analisar qual a aderência dos conceitos da responsabilidade social divulgado nestes relatórios com a realidade da sociedade.

1.6 ESTRUTURA

A estrutura do trabalho foi organizada em quatro capítulos, os quais serão descritos adiante.

O primeiro capítulo consiste na introdução ao tema com as considerações iniciais, a metodologia utilizada, os objetivos do trabalho e as justificativas para a concepção deste.

O segundo capítulo foi dividido em três partes: a primeira discute e delimita a definição do neoliberalismo no período dos anos 1970 até os dias atuais, mostrando como essa nova fase capitalista se dá e como suas principais características vão em direção ao fim do bem-estar social, como consequência o fim das formas de políticas públicas dos estados e o ataque as condições trabalhistas. A segunda parte busca explicar como ocorreu o período neoliberal no Brasil e como ele foi a base material para o desmanche dos direitos trabalhistas. A última parte discute o surgimento da nova dinâmica de trabalho oriundo denominado de economia de plataformas.

O terceiro capítulo discute o cenário recente da precarização do trabalho no Brasil, apresenta as empresas e, por último, apresenta uma análise dos relatórios dessas empresas a partir das dimensões da Responsabilidade Social.

Por fim, o último capítulo apresenta as conclusões e as considerações finais, assim finalizando o trabalho.

2 NEOLIBERALISMO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Neste capítulo, apresenta-se uma compreensão sobre o termo neoliberalismo, em seguida, é mostrado como e quando esta nova forma acumulação do capital se deu no Brasil. Por fim, ele apresenta a relação do neoliberalismo com as transformações da organização do trabalho para finalizar explicando a *Gig Economy*².

2.1 NEOLIBERALISMO

O surgimento do conceito de neoliberalismo veio marcado pela falta de convergência sobre sua conceituação, desde os anos 1930. As reformas liberais ocorridas durante o governo Pinochet no Chile, nos anos 1970, foram cruciais para a dimensão polêmica do termo, pois este passou a ser utilizado por muitos críticos para se referir a onda desregulamentadora de mercados, privatizações e desmonte do Estado de bem-estar social no mundo (Boas e Gans-Morse, 2009; Venugopal, 2015). Na década de 1990, o conceito depreciativo do termo deu um passo além de um modelo de política econômica, passando a se referir a uma série de fenômenos políticos, ideológicos, culturais e espaciais. Por fim, o termo passou a ser utilizado para se referir ao modelo econômico capitalista contemporâneo (Haber, 2013; Venugopal, 2015).

Segundo Andrade (2018), a definição de neoliberalismo pode ser dividida em duas grandes correntes: a primeira busca oferecer uma definição da “essência” ou dos traços centrais que caracterizam o fenômeno. Para Wacquant (2012) há uma exigência lógica a partir de um gênero comum do neoliberalismo para que depois surjam espécies locais mediante a mutação. Na segunda corrente, o nível de análise é deslocado para trazer ênfase às variações históricas e geográficas do processo. Sendo assim, a conceituação deveria vir depois e não antes dos estudos das várias manifestações neoliberais, de forma a evitar generalizações equivocadas a partir das experiências dos países ditos centrais. O presente trabalho trabalhará com a primeira corrente, ou seja, haverá a tentativa de encontrar características centrais capazes de explicar o fenômeno.

Para Noam Chomsky (2017), o neoliberalismo não é novo e muito menos liberal. Já é sabido o poder da economia e das pessoas e as consequências dos dois relativos à desigualdade no século XVIII, e a liberdade só é possível para os grandes detentores de capital e aos gerenciados do mercado. Dessa forma, o autor o define como “comunismo para os ricos”,

² O Conceito *Gig Economy*, ou economia de bico, pode ser descrito a partir de três aspectos principais: i) ausência de vínculo formal na relação de trabalho; ii) possibilidade de prestação de serviços para vários demandantes; e iii) jornada esporádica de trabalho (Góes, Firmino e Martins, 2021).

considerando que o ônus fica para a classe trabalhadora enquanto os lucros ficam para essa camada privilegiada da sociedade.

Dardot e Laval (2016, p. 14), seguidores da linha de pensamento foucaultiana, observam o neoliberalismo manifestando além da ideologia ou política econômica, mas também “[na] forma da nossa existência, isto é, a forma pela qual somos pressionados a nos comportar e de nos reportar aos outros e a nós mesmos”. Para ambos: (1) o mercado não pode seguir seu curso natural e necessita da intervenção do Estado; (2) a essência do mercado é baseada na concorrência, e não na troca, e é um papel fundamental do Estado não apenas “vigiar”, “supervisionar” e “garantir” que todos os agentes econômicos respeitem a “lei da concorrência”; (3) ademais, o próprio Estado, além do papel de garantir a concorrência também é submetido à ela; (4) a universalização da norma da concorrência vai além dos limites do Estado, que deve conduzir indiretamente os indivíduos a conduzir-se como empreendedores, ou seja, cada indivíduo é uma empresa que deve se gerir e um capital que deve se fazer frutificar.

Seguindo a mesma linha de argumentação, David Harvey (2011) ampliou cientificamente a conceituação de neoliberalismo, separando-o do campo econômico e descrevendo o fenômeno como também sociológico, político e jurídico. Dessa maneira, indo de encontro à ideia de que essa nova forma de acumulação não para na questão econômica, ele argumenta que ela interfere na sociedade como um todo.

Assim, é possível observar que a racionalidade política busca reconfigurar a normatividade de práticas e instituições, ou seja, a norma da vida neoliberal tem como característica intrínseca à lógica mercadológica, a qual se espalha nas dimensões de concorrência e na forma da empresa privada (Laval 2009 *apud* Andrade e Ota, 2015). Em resumo, não é a mercantilização de tudo, mas é a difusão do modelo de mercado para além do próprio mercado, reformando o Estado, as políticas públicas, as instituições, a gestão e as subjetividades (Dardot e Laval, 20016; Brown, 2003).

Segundo uma abordagem marxista do termo, o neoliberalismo consiste em uma estratégia política que tem como objetivo o reforço de uma hegemonia de classe e sua expansão global, assim determinando um novo estágio do capitalismo que surgiu na esteira da crise capitalista da década de 1970. Além do mais, por ser uma política estatal que visa uma nova forma de acumulação capitalista por meio de uma intensa intervenção estatal, dessa vez, esta última não se dá na construção do *welfare state*³, muito pelo contrário, ela se dá no Estado criando condições necessárias por meio de reformas para o surgimento de novas formas de

³ Modelo político de Estado de bem-estar social que promove o assistencialismo e intervencionismo.

acumulação de capital (Duménil e Lévy, 2014). De modo conclusivo, Harvey (2008, p. 27) afirma:

Podemos, portanto, interpretar a neoliberalização seja como um projeto utópico de realizar um plano teórico de reorganização do capitalismo internacional ou como um projeto político de restabelecimento das condições de acumulação do capital e de restauração do poder das elites econômicas. Defenderei a ideia de que o segundo desses objetivos na prática predominou. A neoliberalização não foi muito eficaz na revitalização da acumulação de capital global, mas teve notável sucesso na restauração ou, em alguns casos (a Rússia e a China, por exemplo), na criação do poder de uma elite econômica. O utopismo teórico de argumento neoliberal, em conclusão, funcionou primordialmente como um sistema de justificação e de legitimação do que quer que tenha sido necessário fazer para alcançar esse fim. Os dados sugerem, além disso, que quando os princípios neoliberais conflitam com a necessidade de restaurar ou sustentar o poder da elite, esses princípios são ou abandonados ou tão distorcidos que se tornam irreconhecíveis.

O Estado é um ator fundamental no neoliberalismo, pois assume os riscos enquanto as empresas ficam com os ganhos. São exemplos de práticas estatais neoliberais que se colocam favoráveis aos interesses capitalistas em detrimento dos direitos coletivos dos trabalhadores, do bem-estar da população e da proteção ambiental: a criação de um clima favorável aos negócios e aos investimentos, a descentralização das responsabilidades financeiras, a transferência dos prejuízos privados para as contas públicas, a repressão dos sindicatos, a precarização das leis trabalhistas, a redução de gastos sociais, a difusão de políticas públicas de responsabilização individual, a ação repressiva da polícia e do judiciário, os privilégios concedidos a grandes corporações, a delegação ao setor privado da formulação de leis, das estruturas regulatórias, das políticas públicas e a promoção de parcerias público-privadas (Harvey, 2008).

Além disso, a nova fase do capitalismo tem uma dinâmica de operação em benefícios das camadas mais altas de renda e há um compromisso entre as classes capitalistas e a camada superior da classe gerencial, surgindo uma ordem social baseada na hegemonia financeira (Duménil e Lévy, 2014). Isso é de suma importância devido ao surgimento de novos agentes no mercado, essa nova configuração da constituição dessa classe, parcialmente alterada, pois há a manutenção dos estratos tradicionais, porém surgem os novos empreendedores de setores como computação, internet, comunicação e do varejo, além do aumento da participação de financistas e CEOs. As tendências são observadas como a fusão dos privilégios da propriedade com os da gerência por meio da remuneração dos CEOs e a redução da separação entre capital rentista e produtivo estão diretamente ligados à expansão e sofisticação da atividade financeira, à capacidade de atingir e integrar todo o mercado global, à desregulamentação das operações,

à constituição de novos mercados de securitização, derivativos e futuros e à ampliação da massa de ativos e passivos (Duménil e Lévy, 2014; Harvey, 2008).

Concluindo, em forma de buscar uma convergência entre as diferentes definições observadas, levando em conta as diferenças teórico-políticas, a complementaridade entre os fenômenos do neoliberalismo aponta para quatro alvos principais, de acordo com Andrade (2019):

- (1) uma economia globalizada de intensa financeirização da economia, reconfigurações geográficas da produção devido à nova fórmula de acumulação de capital por meio da espoliação (Harvey, 2008). Além disso, haveria a centralização da tomada de decisões regida por um seleto grupo de agentes transnacionais capitalistas;
- (2) a luta antidisciplinar contra as formas de gestão mercadológicas oriundas do neoliberalismo, que trazem uma lógica de concorrência acirrada e de empresa privada para os modos de gestão e dispositivos de regulamentação. Essa luta se estende em diferentes campos como instituições, direitos, administração e políticas públicas;
- (3) desconstrução no campo teórico e simbólico pelos intelectuais e ideólogos da hipótese da eficiência inerente ao mercado, o valor da competitividade e da economia da política;
- (4) as disposições da subjetividade tanto em nível microsocial como intraindividual. Este ponto trata da relação estabelecida entre o indivíduo mesmo em conexão com os outros, de forma a buscar um novo mundo ou novas práticas nas quais a lógica capitalista neoliberal não esteja presente.

As quatro dimensões são coexistentes e inter-relacionadas sendo impossível afirmar qual é mais determinante entre elas e é de suma importância lembrar que não existe “o” Neoliberalismo, ou seja, não existe um e, muito menos, o seu estado puro, como já dito acima. Como observado por Peck (2010), no “neoliberalismo polimórfico”, não é possível antecipar a forma que o Estado assumirá, sendo necessário sempre fazer uma referência histórica e geográfica do processo. Por isso, o único modo de compreender o fenômeno é seguir os seus movimentos (Andrade, 2018; Peck, 2010).

2.2 EVOLUÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

2.2.1 O Taylorismo-fordismo e a organização do trabalho

Assim como a sociedade, a legislação trabalhista é mutável, e foi influenciada por inúmeras revoluções históricas e mudanças sociais, e sofre intervenções das mais diversas ideologias, disputas políticas e legislativas e pressões sociais advindas destes acontecimentos.

Nascido das Revoluções Burguesas, o Estado de Direito foi uma resposta ao momento histórico para conter o avanço do absolutismo, desenhando uma nova organização marcada pela divisão de poderes, ideologias iluministas e surgimento dos direitos civis.

Segundo Leite (2022):

No período histórico propriamente dito é que surge o direito do trabalho. Três foram as principais causas: econômica (revolução industrial), política (transformação do Estado Liberal – Revolução Francesa – em Estado Social – intervenção estatal na autonomia dos sujeitos da relação de emprego) e jurídica (justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de se implantar um sistema de direito destinado à proteção, como o direito de união, do qual resultou o sindicalismo, o direito de contratação individual e coletiva).

A primeira Revolução Industrial teve seu início no século XVIII e foi responsável em dar o pontapé para a difusão do modo de produção fabril em grande escala, marcada por ambientes insalubres, jornadas exaustivas e mão de obra composta por homens livres, crianças e mulheres, em detrimento, a manufatura artesanal predominante até o momento (Araújo e Morais, 2017). Porém, do Pós-Guerra até a década de 1970, os países centrais viveram um momento de crescimento e estabilidade econômica baseado nas políticas keynesianas junto com o modelo organizacional fabril chamado Taylorismo-Fordismo, essa união constituiu em um pacto capital-Estado-trabalho (Abílio, 2014). Este pacto foi fruto de uma nova fase marcada pela produção e no consumo de massa puxados pelo crescimento econômico e guiados pelo papel regulador-civilizatório do Estado.

A produção e consumo de massa só foram possíveis por meio do aprimoramento do modo organização fabril taylorista-fordista, unindo uma metodologia e organização do trabalho com o foco no controle dos tempos e movimentos dedicados à cada atividade. Posteriormente esse modelo foi adaptado ao conceito de linha de montagem, surgindo uma nova dinâmica ao trabalho capaz de fazer o trabalhador perder controle sobre o processo produtivo, fortalecendo a separação extrema entre concepção e execução do trabalho, conseqüentemente contribuindo para a alienação do trabalhador (Araújo e Morais, 2017).

Apesar disso, esta organização do trabalho foi marcada pela extensão do assalariamento, crescimento econômico e seguridade social, pois o operário fordista se transformaria no consumidor fordista, ou seja, a produção e consumo de massa eram fusionados com a extensão do assalariamento e o aumento da remuneração. Dessa maneira, o salário era o passaporte para o mundo do consumo e da seguridade social, mas principalmente se tornava a peça-chave que ligava o Estado, capital e trabalho, construindo o pacto dos três (Dardot e Laval, 2017).

Assim, surgiu a união entre o taylorismo-fordismo e o keynesianismo. O primeiro caracterizado por trazer uma nova forma de organização fabril e, ao mesmo tempo, um novo modo de vida social focado na padronização e sistematização das relações sociais baseadas em uma alta produtividade do trabalho e do consumo de massa.

Por outro lado, o keynesianismo compreende a intervenção estatal na sociedade e economia e não acredita na “mão invisível do mercado”, dessa forma, ele defende a intervenção, porém é contra a socialização dos meios de produção e rompe parcialmente com o liberalismo. Assim, neste modelo político, o Estado tem o dever de interferir na economia e na sociedade quando for necessário com o intuito de evitar crises no sistema capitalista. De acordo com Keynes, o Estado dentro desse modelo é visto como agente neutro do bem comum e árbitro com legitimidade suficiente de intervenção para garantir o equilíbrio da economia através de política fiscal, creditícia e de gastos com o objetivo de estimular a economia em momentos de depressão (Behring e Boschetti, 2016). Segundo Behring e Boschetti (2016, p. 88):

Neste casamento “[...] constituem os pilares do processo de acumulação acelerada de capital no pós-1945, com forte expansão da demanda efetiva, altas taxas de lucros, elevação do padrão de vida das massas no capitalismo central, e um alto grau de internacionalização do capital, sob o comando da economia norte-americana, que sai da guerra sem grandes perdas físicas e com imensa capacidade de investimento e compra de matérias-primas, bem como de dominação militar” (Behring e Boschetti, 2016, p. 88).

Ao longo do século XIX, ocorreu a consolidação do sistema capitalista de produção e conseqüentemente, o trabalho passou a ter um caráter central na vida das pessoas. Propagou-se a ideia de que a riqueza de um país estava diretamente relacionada ao trabalho e a consequência disso foi o movimento do trabalho de um âmbito secundário da vida humana, pois em outras épocas o objetivo dele era a garantia de subsistência e ocupar o tempo, para se tornar algo fundamental na vida do indivíduo, para além do propósito existencial, passando a ocupar maior parte do tempo da vida do ser social (Kubo e Gouvêia, 2012).

2.2.2 O Toyotismo e flexibilização do trabalho

Ao tratar do trabalho na contemporaneidade, principalmente no período compreendido entre às últimas décadas do século XX e o início do XXI, o pós-Fordismo ou Toyotismo trouxe as premissas para essa nova configuração e organização do trabalho, baseada em uma produção descentralizada e em pequenos lotes, flexibilizada através da automação e da prática de diferentes modalidades de contrato de trabalho, com o objetivo de atingir um nível superior de qualidade e produtividade, abrindo mão de bens padronizados e em larga escala (Antunes, 2011, Araujo, 2017).

Este sistema é pautado pela empresa enxuta, pela implementação de plano de qualidade total e técnicas japonesas de gestão, pela inserção de programas de participação nos lucros e resultados. Todos esses princípios vão em direção aos ensejos do capital financeiro e da ideologia neoliberal, dessa maneira, surgindo as condições necessárias para a reestruturação da força produtiva com as consequências diretas como a expansão da flexibilização, da informalidade e da precarização da classe trabalhadora (Antunes, 2014; Araujo, 2017).

A partir deste momento, a flexibilização toyotista se faz presente no mundo do trabalho na forma de diferentes modalidades da precarização, em um movimento de continuidade e de descontinuidade com o modo de produção taylorista-fordista (Antunes, 2014, Araujo, 2017).

Segundo Kovács (2003), Leite (2003) e Druck (1999), os traços de descontinuidade chave são: os imperativos da flexibilidade e a alteração das relações entre empresas. No primeiro revela-se um enorme e variado leque de arranjos: flexibilização dos termos contratuais, da jornada de trabalho, de espaço e de estatutos do trabalho, do processo produtivo, da estrutura de poder das organizações, das relações trabalhistas. Em relação ao segundo, o fortalecimento e disseminação dos padrões toyotistas na gestão do trabalho foi responsável por fomentar o processo de terceirização, em consequência, surgiram inúmeras micro e pequenas empresas, as quais formavam uma rede de fornecedores e companhias terceirizadas, as quais trabalhavam para as grandes corporações. Assim, essas empresas passam a fazer parte de um ambiente mais horizontalizado apesar de dar existência a regime de dependência e fidelidade para as terceiras (Druck, 1999)

Complementando, a financeirização, entendida como uma nova etapa de concentração de renda, foi a soma de uma série de tendências convergentes (Duménil e Lévy, 2014). A abertura das fronteiras do comércio e do capital, abriu caminho para grandes investimentos em regiões onde as condições sociais prevalentes permitiam altas taxas de retorno, gerando fluxos

de capital na direção das classes altas dos EUA (e de grupos maiores que, até certo ponto, conseguem se beneficiar das rendas de capital). O livre comércio aumentou a pressão sobre os trabalhadores, efeito da competição dos países onde os custos da mão de obra são mais baixos. O endividamento crescente das famílias e do governo também gerou grandes fluxos de renda de capital. “Finalmente, a crise revelou que uma parcela significativa desses fluxos de renda se baseava em lucros duvidosos, devidos a uma crescente supervalorização dos ativos de securitização” (Duménil e Lévy, 2014, p. 18). Assim, foi interrompida ou no mínimo reduzida a queda das taxas de lucro comparada aos baixos níveis atingidos nos anos 1970 no mundo todo.

Diante do avanço do capitalismo e, destacou-se no mundo mundial o início da Terceira Revolução Industrial. Ela revolucionou a comunicação e a forma de gerenciamento de informações que desencadearam nos meios atuais de trabalho. Esta revolução foi marcada pela introdução de tecnologias digitais, como computadores e a Internet, que abriram caminhos para o surgimento de novos setores econômicos, a criação de novos produtos e serviços e o desenvolvimento de novas formas de trabalho e organização empresarial. As mudanças na economia podem ser observadas ao analisar as empresas mais valiosas do mercado mundial. Entre os anos 2011 e 2021, houve a ascensão das empresas do setor de tecnologia, substituindo o setor petrolífero (Insper, 2022).

Uma outra marca do modelo de acumulação flexível é a acentuada segmentação do mercado de trabalho, o qual pode ser observado na discrepância das condições de trabalho entre os trabalhadores estáveis, constituintes do núcleo da força de trabalho, e os trabalhadores periféricos, terceirizados ou temporários (Leite, 2003). Algumas questões permeiam estes dois grupos como a presença de uma diferença da porcentagem de trabalhadores no núcleo e na periferia da força de trabalho, sendo o último grupo presente em variados locais das cadeias de negócios (Leite, 2003).

Outro ponto é a redefinição dos locais de trabalho, de acordo com o nível de conhecimento técnicos, composta de trabalhadores qualificados e de trabalhadores sem qualificação. Além disso, mesmo a força de trabalho nuclear se fazendo presente na atividade central, ela não está isenta de se tornar força de trabalho periférica ou contingente, definido por não saber quando e onde será o próximo emprego, dessa maneira. Assim, o sentimento de inconstância permanente ou “instabilidade por insegurança” torna-se o modo padrão da vida (Kovacs, 2003).

A destruição das ferramentas e do poder do estado de bem-estar social no centro do capitalismo, acompanhado da intensificação do desemprego estrutural, os capitais

internacionais visando manter a lucratividade e a competitividade encontram nas práticas desregulamentadoras e informalizantes do trabalho (Antunes e Alves, 2004). Dessa forma, a precarização do trabalho é a resposta do capitalismo neoliberal à crise do fordismo e do *Welfare State* a partir dos anos 1970 (Barreto, 2003). Assim, com a redução dos empregos permanentes ou formais, esta força de trabalho em algum momento passa a fazer parte do mercado de trabalho informal, principalmente, por pressão financeira, devido à redução dos instrumentos de seguridade empregatícios presentes no fordismo).

É diante deste cenário, que o trabalhador flexível surge, marcado pela precarização do trabalho conquistando uma posição chave e permanente no funcionamento da flexibilidade criada pelas novas forças produtivas e econômicas desta nova fase o capitalismo. Ainda, esse aumento da flexibilidade do mercado de trabalho tem mais uma faceta, ele transfere os riscos e custos sociais do trabalho dos empregadores para a classe trabalhadora e para o Estado (Kovács, 2003).

Portanto, o resultado desse processo consiste nos empregos, ditos como precários, não serem resultados da falta de crescimento econômico, mas serem inerentes ao modelo de crescimento (Costa e Tambellini, 2009). Em países periféricos, como o Brasil, o emprego precário é o resultado de uma mudança inevitável da “segurança” para “flexibilidade” e parte fundamental da estratégia de desenvolvimento adotada pelo Estado neoliberal (Lee e Koffman, 2012).

Ainda sobre o cenário de surgimento do trabalhador flexível, a conjuntura durante este evento é caracterizada por um processo em direção à precarização estrutural do trabalho. Esta deriva do fato de os principais agentes capitalistas exigirem o desmonte da legislação social protetora do trabalho, ao pensar que os direitos ligados ao trabalho e à proteção social estariam diretamente ligados à competitividade destes agentes. As principais causas do momento de dificuldade econômica vivido na época da crise global, apontada por esses agentes, seriam segurança social, regulação do mercado de trabalho e forte presença de sindicatos (Kovács, 2003). Todavia, este processo de flexibilização da legislação social tem como resultado o aumento as formas de precarização e atacar os direitos conquistados de forma penosa pela classe trabalhadora desde a 1ª Revolução Industrial na Inglaterra, e no caso do Brasil, após 1930. Além disso, a precarização dificulta a capacidade de organização da classe trabalhadora por fragmentá-la e, por fim, tornando ainda maior o desequilíbrio de poder entre capital e trabalho (Costa e Tambellini, 2009).

2.2.3 A uberização e a (hiper)precarização do trabalho

A partir dos anos 1990, o trabalhador flexível, originado no berço da fase de acumulação flexível do capitalismo, sofre com o processo de intensificação das práticas de flexibilização e, por consequência, o aumento da precarização do trabalho. Com a disseminação do neoliberalismo, ocorreu a ampliação do processo de reestruturação produtiva por meio da implementação de novos padrões organizacionais e tecnológicos e de novas maneiras de organização do trabalho.

Após os anos 2000, pode ser identificado o aumento dos níveis de desemprego e da precarização concomitantemente com o ataque aos direitos e baixos salários (Araujo, 2017). Sendo assim, essa classe chamada “precariado” por Standing (2014), pode ser definida como uma nova classe trabalhadora, que convive constantemente com a incerteza e insegurança crônicas diretamente ligadas à casualidade e informalização, ao regime de tempo parcial, ao falso autoemprego, também chamado de “empreendedor de si”. Estas pessoas estão expostas a riscos e vulnerabilidades elevados devido à sua trajetória desprotegida no que tange questões legais e sociais, fragmentada e incapaz de se organizar, tendo baixíssima capacidade de combater esses riscos de forma coletiva ou recuperar diante eles.

Ocorre, assim, uma grande alteração nas bases socioeconômicas diretamente intrínsecas às relações de trabalho, muito vinculadas ao que se convencionou chamar *Gig Economy*, ou Economia de Bico. Essas mudanças não estão presas à automação, mas à inserção de novas formas de trabalho ao mundo laboral. Elas podem ser vinculadas à presença de flexibilidade salarial, da jornada de trabalho e das formas de contratação, e pela viabilização da prestação laboral por plataformas digitais (Lisboa, 2021).

O termo “economia de bicos” deve ser entendido como indo além trabalhos pontuais; uma definição mais clara e completa tem origem no Dicionário de Cambridge traduzido por Lisboa (2021, p 58) “[...] uma morfologia de trabalho baseada em pessoas que têm empregos temporários ou que fazem trabalhos separados, cada qual pago separadamente, em vez de trabalhar para um empregador”.

A Indústria 4.0 ou 4ª Revolução Industrial traz uma transformação nova no que tange ao econômico, social e cultural o qual tem o norte voltado para o desenvolvimento de tecnologias digitais como a internet das coisas, inteligência artificial, robótica etc. Dessa maneira, pode-se perceber os efeitos dessa revolução no macroambiente de negócios (Feliciano; Pasqualetto, 2019). Neste ambiente a *Gig Economy* é responsável pela consolidação de um novo mercado de trabalho a partir da substituição de empresas intermediárias de serviço por

plataformas digitais. Essas últimas conseguem ser o ponto de conversão entre a pessoa que necessita do serviço e o prestador de serviço. Este último passa a ter posse da ferramenta de trabalho, porém continua longe dos meios de produção.

Com o intuito de aprofundar as nuances da Economia de Bico, Stefano (2016) descreve duas formas de trabalho: *crowdwork* (trabalho de multidão ou trabalho colaborativo ou turkerização) e *work on demand* (trabalho sob demanda ou uberização).

O *crowdwork* consiste em um trabalho remunerado remoto por meio de uma plataforma digital onde uma contratante solicita um grupo de trabalhadores para executarem um determinado trabalho fragmentado (Loureiro; Fonseca, 2020). Essas tarefas podem variar em grau de complexidade, tamanho das tarefas, diferentes necessidades de habilidade, criatividade e sensibilidade (Stefano, 2015). Um ponto importante segundo Feliciano e Pasqualetto (2019), essas microtarefas geralmente são atividades monótonas, porém incapazes de serem realizadas por inteligência artificial pois necessitam de um julgamento humano.

Uma crítica fundamental realizada ao *crowdwork*, realizada por Aloisi (2016), consiste na fragmentação exacerbada do trabalho. O autor sustenta que a maior eficiência e produtividade que se busca se dá em prejuízo da educação e do desenvolvimento de habilidades dos trabalhadores. Como resultado, existe um aumento da alienação do trabalhador.

Por outro lado, o *work on demand*, seria a face mais famosa e conhecida da *Gig Economy*. Ela é protagonizada, especialmente, pelo modelo de negócio da empresa Uber, que foi emulado por aplicativos de transporte de passageiros, de serviços de entrega, de limpeza, de hospedagem, de *freelancers*, venda de artesanatos, de contratação de mão de obra para pequenos serviços, entre outros (Silvestre, 2020).

Como pioneira, a Uber é o símbolo e marca mundial do *work on demand*. Por esse motivo, este fenômeno também é nomeado de uberização e de *Uber Economy* (Signes, 2015), que Lisboa descreve da seguinte forma:

O que é comum na *Uber Economy*, nos diversos ramos de serviços, é que a empresa que disponibiliza o aplicativo apresenta-se como empresa de tecnologia, propondo-se como mera intermediadora do trabalho prestado sob demanda do trabalhador cadastrado na plataforma. Os trabalhadores, nesse contexto, determinam seus horários e estabelecem relações de curto prazo com as pessoas que lhe solicitaram, recebendo uma remuneração após a conclusão do trabalho, sendo que, necessariamente, um percentual é descontado em favor da plataforma digital. Nesse sentido, a empresa define previamente o percentual que lhe é cabível, estabelece o preço do serviço, bem como orienta como deve ser prestado” (Lisboa, 2021, p. 62).

A uberização é o “processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas, assumindo assim uma aparência de prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho” (Antunes, 2020). Em todo mundo, tal processo causa repercussões nas relações de trabalho em diversos tipos de atividades, tendo como principal tópico de discussões o enquadramento ou não dessas relações como relações de emprego; e reflexões acerca do estabelecimento de parâmetros para conferir um núcleo de direitos básicos trabalhistas, como: acesso a saúde, a Previdência Social, e a regulação da jornada de trabalho para trabalhadores de aplicativo sob demanda. O que se torna mais problemático em países onde existe uma grande desigualdade social, como o Brasil (Lisboa, 2021).

Embora o termo uberização tenha sido popularizado com a entrada da empresa Uber no mercado, ele se refere a processos que já existiam anteriormente e vão além dessa empresa. Esse fenômeno social resultou em uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, que não se limita apenas à Uber e aos motoristas e entregadores de motocicletas (Abílio, 2023).

No Brasil atualmente, várias profissões, como manicures, caminhoneiros, trabalhadores da limpeza e babás, além de profissionais com formação superior, têm acesso a aplicativos que permitem a uberização por meio de plataformas digitais (Antunes, 2020). Assim, as relações “uberizadas” se encontram em todas as profissões hoje em dia. Um exemplo de uberização que antecedeu as plataformas digitais, é o caso das revendedoras de cosméticos por catálogo. Abílio (2023), detalha em seu livro como se dá a relação das revendedoras com a empresa, detalhando a condição invisível das consultoras, cujo trabalho não é reconhecido e muitas vezes é visto apenas como um “bico”, sem qualquer direito ou garantia trabalhista. Ainda segundo a autora, a empresa consegue manter seu alto valor de mercado mediante a exploração do trabalho, se beneficiando da flexibilização da informalidade, ou seja, do trabalho não pago das revendedoras.

De acordo com a UFBA (2020), 51,7% dos entregadores não recebem sequer o mínimo legal proporcional as horas trabalhadas, fazendo com que os trabalhadores tenham que se sujeitar a jornadas extenuantes. Aqueles que dependem exclusivamente dos aplicativos trabalham em média 10 horas e 24 minutos por dia, o que corresponde a uma carga semanal de 64,5 horas, ou seja, mais de 20 horas extras por semana em relação a uma jornada normal de trabalho.

2.3 BRASIL: NEOLIBERALISMO E FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

O neoliberalismo teve início nos países capitalistas ditos centrais, como dito anteriormente, por meio de Margareth Thatcher - Primeira-Ministra da Inglaterra a partir de 1979 - e de Ronald Reagan - Presidente dos Estados Unidos, desde 1980. A expansão dessa fase capitalista se deu primeiramente nos países centrais, enquanto que as demais regiões, como Leste Europeu, Ásia, África e América Latina, entraram nessa nova etapa a partir da década de 1990. A única exceção já dita anteriormente é o Chile que ocorreu em 1973 com o Pinochet (Harvey, 2009).

No Brasil, o estouro da crise do capital, ocorrido na transição dos anos 1960 para 1970, levou ao esgotamento do padrão de acumulação desenvolvido pela autocracia burguesa desde o golpe militar de 1964. Um movimento a ser observado foi uma efervescência política e a reinserção da classe operária, pelo movimento grevista do ABC paulista, na luta por direitos do trabalho. Este movimento foi catalisador para outras lutas em andamento, como pela Anistia, contra o alto custo de vida, pela reforma agrária, pela reforma partidária etc. Dessa forma, chegando ao final dos anos 1970 com forças significativamente diferentes do seu início, na contramão do que ocorria no capitalismo central. Assim, pode-se observar no Brasil, as lutas de base para a conquista de direitos sociais ao longo da década de 1980, as quais estão associadas ao fim do golpe militar de 1964 e a construção da Constituição Federal de 1988 (Marconsin, 2012).

A Constituição Federal, aprovada em 1988, não foi marcada por transformações profundas na sociedade brasileira. Porém, ela trouxe avanços significativos como direitos políticos, da educação, dos aspectos ambientais, da seguridade social, do direito de greve, de sindicalização do funcionalismo público; liberdade e autonomia sindical e, principalmente, os direitos trabalhistas. Neste último, os pontos que podem ser destacados, segundo Marconsin (2012), são:

- seguro-desemprego (embora restrito, pois abrange apenas o desemprego involuntário);
- jornada de 6 horas para regimes de turnos;
- ampliação da licença maternidade para 120 dias;
- licença-paternidade de cinco dias;
- redução da jornada de trabalho para 44 horas semanais;
- adicional de férias de 1/3;

- estabelecimento da hora extra a 50%.

Todavia, desde o primeiro dia da promulgação da Constituição, os direitos sociais passaram a ser enxergados como problemas pelo empresariado, que estaria disposto a apresentar esses direitos como ameaça à democracia ao serem tratados com impeditivos de financiamento de políticas e obras públicas, alimentador de processo inflacionário e desencadeadores de desemprego, ou seja, toda uma construção de denominações mercadológicas a fim de defender os interesses da classe dominante brasileira (Marconsin, 2009). Deste modo, a flexibilização dos direitos trabalhistas começa a ser defendida no Brasil, segundo Maccalóz (1997, p. 8), [...] antes mesmo do Consenso de Washington⁴ por “um grupo de advogados patronais, nos Congressos de Direitos do Trabalho:

Falavam da “necessidade” de flexibilizar as leis sociais porque eram “velhas” e “desatualizadas”, impediam a competitividade dos produtos brasileiros no exterior, oneravam sobremaneira o empresariado nacional, impediam a ampliação dos mercados de trabalho, geravam o desemprego, não estavam adequadas à modernidade, bloqueavam o desenvolvimento, agrediam a liberdade das partes no contrato de trabalho, anulavam o papel dos sindicatos, afastavam a livre negociação, enfim, a legislação social (sob esta expressão compreende-se as leis trabalhistas e previdenciárias na sua maior abrangência) passou a ser a causa de todos os males; sem ela, com a flexibilização, tudo seria possível, viável, um mundo risonho e sem problemas ao alcance das mãos Maccalóz (1997, p. 8).

Desta maneira, no Governo de José Sarney (1985-1990), a busca de flexibilização dos direitos presentes na Constituição Federal estava na agenda, porém nenhuma lei trabalhista foi aprovada ou alterada nesse sentido (Marconsin, 2012). Já o governo Collor de Mello (1990-1992) encontrou uma conjuntura favorável para implantar medidas neoliberais, principalmente pelo Consenso de Washington (1989), com o receituário de medida de ajuste (Behring, 2003). Todavia, ele sofreu *impeachment*, deixando o governo para Itamar Franco (1992-1994). Este aprovou uma única lei em termos da flexibilização trabalhista, a Lei nº 8949, que estabelecia a inexistência de vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e seus cooperadores, entre estes e a empresa tomadora de serviços (Marconsin, 2012). Esta lei foi de grande relevância para o governo de Fernando Henrique Cardoso (1985-2002), pois foi a base para os avanços da terceirização no país. Ainda, o Governo Cardoso foi responsável pela expansão da ação do

⁴ Em 1989, reuniram-se em Nova York, funcionários do governo norte-americano e dos organismos financeiros internacionais ali sediados - FMI, Banco Mundial e BID - especializados em assuntos latino-americanos, com o objetivo de avaliar as reformas econômicas empreendidas nos países estadunidenses. As conclusões dessa reunião fo denominada informalmente de "Consenso de Washington" (Batista, 1994).

projeto neoliberal em todas as dimensões da sociedade brasileira. Só no primeiro mandato (1995-1998) ele privatizou estatais e efetivou no Estado o Plano Diretor da Reforma do Estado, responsável por impactar as políticas e os direitos sociais.

Em relação aos direitos trabalhistas, a estratégia de ação do governo Cardoso foi focada na flexibilização da legislação, processo intrínseco à reestruturação produtiva, trazida pelas exigências do novo padrão de acumulação capitalista (Marconsin, 2012). Essa flexibilização ganhou força com o argumento de ser a solução para a superação do desemprego. O então presidente tinha como objetivo “enterrar a Era Vargas, ou seja, [...] flexibilizar as leis trabalhistas, ‘engessadas’ pela CLT (Giannotti, 2007, p. 288). Porém, durante os oito anos de mandato de Cardoso, o governo não conseguiu prevalecer de forma integral o negociado sobre o legislado, isso se deveu principalmente às mobilizações populares e lutas sindicais que impediram em certa forma o sucesso da flexibilização planejada (Marconsin, 2012). Contudo, ele obteve sucesso na reforma da previdência (EC nº 20), flexibilização dos direitos trabalhistas por meio do contrato temporário, previsto na Lei nº 9601/1998, o trabalho em regime de tempo parcial (MP 1709) e a suspensão temporária de contrato (MP 2464-41) (Marconsin, 2009).

Posteriormente, o governo de Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2011) foi marcado por dualidades. Por um lado, houve a recomposição de direitos sociais e econômicos das classes mais pobres por programas do governo como Bolsa-Família, Fome Zero e principalmente aumento real do salário-mínimo e outras medidas (Behring, 2008). Porém, houve manutenção de políticas de desregulamentação financeira, juros elevados e de busca de superávit primário, que possibilitaram a livre circulação e elevada lucratividade do capital financeiro” como indica Boito Junior (2004).

Uma das razões desse cenário foi uma conjuntura mundial financeira favorável ao comércio de *commodities*, principalmente no período compreendido entre 2003 até 2008, o que proporcionou importantes *superávits* comerciais para economia brasileira. Neste contexto foi possível impulsionar a entrada de divisas e reduzir os efeitos do constrangimento externo com intuito de arcar com as políticas públicas sociais com o desenvolvimento de um mercado interno (Barbosa, 2020; Teixeira, 2019)

Diante disso, no que tange a legislação trabalhista, há uma similaridade em relação às mudanças iniciadas por Cardoso (Behring, 2008). Esse movimento pode se tornar material pela Emenda Constitucional nº 41 referente à Reforma da Previdência Social e à EC nº 45, esta última, segundo Guedes (2007, p. 2) atacava diretamente na “espinha dorsal do Direito do Trabalho”, os artigos 468 e 619 da CLT. Esses dois artigos são responsáveis por reconhecer que

as relações de trabalho não se dão de partes iguais, protegendo economicamente a parte mais frágil do contrato.

Dessa maneira, percebe-se que durante o governo Lula não houve tentativa de eliminação de leis, mas sim da sua flexibilização, com aprovações graduais no Congresso de itens pontuais da legislação trabalhista e expedição de portarias flexibilizadoras. Por fim, segundo Almeida (2006, p. 2), o governo buscou de forma intensa desconstruir as organizações coletivas de trabalhadores com enfraquecimento dos sindicatos.

No governo de Dilma Rousseff (2009-2016), até 2013, a pauta de flexibilização ficou latente, porém congelada, devido à conjuntura econômica positiva com alta de empregos e dos efeitos positivos do aumento do salário-mínimo real de maneira a dinamizar o mercado interno. Apesar disso, quando os sinais de esgotamento do governo se aproximaram, a pauta neoliberal tomou força para ganhar expressão da sociedade (Krein, 2018). Logo após a reeleição da presidenta em 2014, houve um crescimento da agenda referente à redução da proteção social dos assalariados. Rousseff, na tentativa de aumentar seu capital político junto às classes dominantes brasileiras, se reuniu com setores dessa classe para apresentar o tema da flexibilização trabalhista com setores da indústria, comércio e da agricultura. Assim, fez com que ela mudasse a direção da sua política econômica, sendo mais ortodoxa e indo em direção a medidas de desconstrução de direitos em troca do apoio das classes dominantes brasileiras (Krein, 2018). Porém essas iniciativas não foram suficientes, pois Dilma sofreu um *impeachment* e o vice-presidente Michel Temer (2016-2017) assumiu o governo.

O novo presidente, no início do seu governo, apresentou um documento, chamado “Uma Ponte Para o Futuro” (PMDB, 2015), o qual foi de imensa importância para a classe empresária apoiar o golpe no governo PT em 2016. O documento continha medidas como congelamento do gasto público por vinte anos (Emenda Constitucional nº 95), privatizações e concessões à iniciativa privada, reforma do ensino médio, política econômica ortodoxa, tentativa da reforma da previdência e da reforma trabalhista, sendo esta última o foco deste trabalho (PMDB, 2015).

Temer não entregou ao “mercado” as promessas das resoluções de problemas econômicos do país (Krein, 2018). Porém, ele conseguiu aprovar a Reforma Trabalhista de 2017, que foi considerada por Souto Maior e Severo (2017) como um desmonte de direitos por terem sido alterados 201 aspectos do arcabouço legal. Essa medida modificou elementos centrais da relação de emprego e das instituições responsáveis pela normatização e efetivação das relações de trabalho.

Além disso, a Reforma Trabalhista deixou a própria sorte a nova classe de trabalhadores, os entregadores de aplicativos, mais comumente chamados de “Uberizados”, que acabaram

sofrendo por não terem a proteção da legislação trabalhista. Segundo Antunes (2020), a Reforma foi uma tentativa de abranger a 4ª Revolução industrial ou Indústria 4.0, o que gerou o surgimento de novas formas de trabalho, com processos produtivos cada vez mais automatizados e controlados digitalmente.

Segundo a teoria contratualista, todas as relações de emprego são de natureza contratual, ninguém é empregado ou empregador se não manifestar livremente a sua vontade, seguindo requisitos contratuais, entre empregador e empregado na forma da lei (Leite, 2022). Em oposto, os anticontratualistas defendem que não é necessário um contrato formal firmado entre empregado e empregador para que exista a relação empregatícia. Sobre o anticontratualismo, Leite (2022) explica que:

Em decorrência da redução (e até da ausência) da manifestação livre da vontade do tomador e do prestador do trabalho subordinado tanto na formação quanto no desenvolvimento da relação empregatícia, os defensores das teorias anticontratualistas preferem a substituição da expressão contrato de trabalho por relação de trabalho. Daí a adoção dos termos inserção, engajamento ou ocupação do trabalhador na empresa, uma vez que para os adeptos das teorias anticontratualistas empregado e empregador não firmam contrato, antes se tornam membros de uma empresa.

Krein (2018) destaca os conteúdos alterados na reforma, que se encontram presentes no Quadro 1.

Quadro 1 - Eixos da reforma e suas principais alterações (continua).

Eixos da reforma	Principais alterações
Flexibilização nas modalidades de contratação	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liberalização da terceirização. 2. Novas modalidades de contratação: <ol style="list-style-type: none"> a. ampliação do contrato temporário; b. ampliação do contrato parcial; c. contrato intermitente; d. teletrabalho. 3. Estímulo à contratação como autônomo e Pessoa Jurídica (PJ). 4. Facilidade para demitir. 5. Redução dos gastos com a demissão.
“Despadronização” da jornada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Flexibilidade da jornada: <ol style="list-style-type: none"> a. Banco de horas b. Compensação individual 2. Extensão para todos os setores jornada 12 x 36. 3. Pausa amamentação será negociada. 4. Redução horário de almoço. 5. Não pagamento das horas <i>in itinere</i>. 6. Pagamento do horário produtivo. 7. Não pagamento de horas extras no home office.

Fonte: Krein, 2018.

Quadro 1 - Eixos da reforma e suas principais alterações (continuação).

Remuneração de jornada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Remuneração variável. 2. Redução de salários por meio de negociação coletiva. 3. Pagamento como não salário. 4. Descaracterização do salário. Parcelamento dos pagamentos.
Condições de trabalho	. Saúde e segurança no trabalho

Fonte: Krein, 2018.

Do ponto de vista do contrato de trabalho, o objetivo das mudanças foi ampliar o leque de contratações do empregador, vulnerabilizando ainda mais os direitos dos trabalhadores, com destaque para a liberalização da terceirização de atividades-fim em qualquer setor. Além disso, foi permitida a formalização de novas modalidades como o contrato temporário, o trabalho autônomo, “pejotização”⁵ e a cooperativa de trabalho. Também houve a facilitação da demissão por desobrigar o empregador de encargos de custos demissionais (Galvão *et al.*, 2017).

Sobre a jornada de trabalho, houve a ampliação das possibilidades de arranjos de como o empregador pode gerenciar o tempo do trabalhador, a redução dos custos de eventuais tempos não trabalhados e a intensificação dos ritmos de trabalho pela eliminação de espaços não-rentáveis para a empresa, como por exemplo, a possibilidade de negociação da redução do intervalo de almoço em menos de 1 hora, não contabilizar como tempo efetivo de trabalho deslocamento e preparação. Isso, segundo Galvão *et al.* (2017b), trouxe impacto direto no adoecimento individual e coletivo, que, em grande parte, recaíram sobre os gastos públicos de saúde.

Sobre a remuneração de jornada de trabalho, o principal destaque foi o incentivo à remuneração variável. Com isso, a reforma colocou uma parte significativa do salário como uma variável ligada diretamente ao desempenho da empresa, do grupo ou do indivíduo, desta maneira, reduzindo a segurança do trabalhador e transferindo para ele o risco dos resultados da empresa. Concluindo com Galvão *et al.* (2017, p. 44) “[...] a lógica da reforma é reduzir os custos do trabalho, rebaixando os salários e os direitos dos trabalhadores, o que contribuirá para agravar ainda mais a desigual distribuição da riqueza entre capital e trabalho.”

Continuando no trabalho do autor, os pontos alterados com a finalidade de enfraquecer as instituições públicas e os sindicatos estão presentes no Quadro 2.

⁵ PJ (“pejotização”) consiste em um modelo de contratação de um trabalhador como prestador de serviço em que o contrato é comercial. A criação do Microempreendedor Individual (MEI) em 2019 tinha o objetivo de incorporar na previdência os autônomos informais (Filgueiras, 2013).

Quadro 2 - Enfraquecimento das Instituições Públicas e Sindicatos.

Fragilização do sindicato	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prevalência do negociado sobre o legislado; 2. Negociação individual se sobrepõe à lei e aos Contratos coletivos (com renda superior a U\$ 3.000,00); 3. Regulamentação da representação sindical do local de trabalho; 4. Fim das contribuições sindicais obrigatórias e resultantes da negociação coletiva; 5. Fim da centralização dos espaços de definição das regras; 5. Homologação deixa de ser assistida pelo sindicato.
Esvaziamento da justiça do trabalho	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mecanismo de solução privada de conflitos; 2. Negociação direta da demissão; 3. Custos das perícias judiciais ao que propõe a ação; 4. Limites ao TST em formular jurisprudências.
Redução da fiscalização	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estabelecimento de limites à fiscalização.

Fonte: Krein, 2018 (Adaptado).

Os sindicatos são uma organização que integram na união ou associação de pessoas que conseguem se estabelecer para compor uma classe de trabalhadores ou de empregadores. Sua atribuição vai desde a atuação em conexões políticas até a criação de propostas que promovam o desenvolvimento da sua área de atuação.

As contribuições sindicais são a forma de garantia de manutenção dos sindicatos. A contribuição anual obrigatória, atingia a todos os trabalhadores e correspondia a um dia de salário do mesmo, sendo aquele feito em folha e recolhido no mês de março de cada ano, e repassado ao sindicato em abril (Cassar, 2018). Com a Reforma Trabalhista, a contribuição sindical que atingia associados e não associados, foi revogada, retirando a verba de subsistência das entidades sindicalistas. Entretanto, a Reforma optou por manter a unicidade sindical e a organização por categoria, o que produziu um enfraquecimento do sindicato. Assim, foi promovida uma ruptura do poder sindical, reduzindo o número de sindicatos, intensificando a crise já existente.

A Reforma também promoveu o afastamento do sindicato nas negociações que envolvam trabalhadores hipersuficientes, definidos como aqueles que possuem “diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social” (Scarpa, 2023, p.360). A reforma garante aos trabalhadores de empresas com mais de 200 empregados o direito de constituir uma comissão de representantes sem ligação com o sindicato, com o objetivo de mediar os conflitos existentes (Pipek; Dutra; Magano, 2017). A eleição dessa comissão deve ser realizada sem a intervenção do sindicato e os membros eleitos praticamente não têm estabilidade, pois podem ser despedidos em caso de crise econômica, inovação tecnológica e problemas disciplinares.

Assim, o objetivo dessa regra é possibilitar que conflitos trabalhistas sejam solucionados diretamente entre a empresa e seus empregados, evitando discussões com o sindicato e batalhas judiciais (Krein, 2018).

Além do exposto, as rescisões contratuais não precisam mais ser homologadas nos sindicatos para os empregados com mais de um ano de trabalho, podendo ser feitas diretamente com os empregadores (Brasil, 2017). A prevalência do negociado sobre o legislado, traz que “as condições que forem negociadas entre a empresa ou seu sindicato patronal, de um lado, e o sindicato dos empregados, de outro lado, terão força de lei, mesmo se contrariarem a lei ou diminuïrem direitos do empregado” (Pipek, Dutra e Magano, 2017, p.55).

Além disto, a Reforma Trabalhista trouxe a possibilidade de assinatura de um termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, garantindo que acordos feitos com empregados ou ex-empregados e empresa sejam válidos (Pipek, Dutra e Magano, 2017). Assim, se o empregado e o sindicato afirmam que houve o pagamento de horas extras e de salários corretamente, ou que foram cumpridas as regras previstas na convenção coletiva, por exemplo, as obrigações descritas no termo não poderão ser posteriormente cobradas na Justiça do Trabalho. Assim, essa medida restringe o Poder Judiciário à conferência da validade formal do instrumento coletivo, contribuindo para o escasseamento do trabalho ao distanciar os trabalhadores de qualquer forma de proteção e/ou tutela (Scarpa, 2023).

2.4 BRASIL: CONJUNTURA ATUAL DA FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

Esta seção é dedicada a uma breve descrição do cenário do mercado de trabalho brasileiro após a flexibilização, relativa ao período compreendido entre novembro de 2017 até o final de 2022. Em relação aos dados, eles são oriundos da PNAD e do CAGED (Antigo e Novo).

A reforma trabalhista foi instituída por meio da Lei nº 13.467/2017, sancionada em julho de 2017, em vigor em novembro do mesmo ano. Os supostos objetivos da reforma eram aumentar o número de postos de trabalho e formalizar os vínculos empregatícios no Brasil. Alegava-se à época que tais objetivos seriam alcançados pela flexibilização das leis trabalhistas, por meio dos cortes de custos diretos e indiretos dos empresários, relacionados à contratação, à remuneração, aos intervalos e deslocamentos, à saúde, à segurança, à manutenção da força de trabalho, dentre outros (Krein, 2019). Tal justificativa partia do princípio de que reduzindo os custos, o número de contratados aumentaria (Mankiw, 2005).

Desde o início dos anos 1990, o país segue as tendências internacionais de introduzir modalidades de contratação a fim de ajustar o mercado de trabalho à nova realidade econômica provocada pela globalização financeira (Krein, 2019). Isso fez com que modalidades de trabalho que antes eram atividades “excepcionais” se tornem uma nova opção de contratação, por exemplo, com adoção do contrato por prazo determinado (Lei 9.601/98), do contrato parcial (MP 1709/98 e 2164/01) e da terceirização na atividade meio no setor privado (Súmula 331/93). Assim, a flexibilização das formas de trabalho já era existente antes da Reforma de 2017, logo, seu objetivo era que tais práticas já existentes não pudessem ser questionadas na Justiça do Trabalho e pelos órgãos de fiscalização.

A reforma trabalhista apresentava-se como uma salvação para a crise de desemprego, alterando vários itens que modificaram substancialmente a relação entre empregados e empregadores (Cunha, 2019). Porém o país vivenciava uma situação de estagnação econômica, e a reforma acabou promovendo um esvaziamento substancial do componente democrático do trabalho, transformando o trabalhador brasileiro em um mero agente econômico. A crise fez com que houvesse uma queda nos postos de trabalho, com o fechamento de empresas, além do aumento do tempo de recolocação do trabalhador no mercado de trabalho, piorando a cada ano os índices de desocupação (Martins Andrade e Morais, 2017).

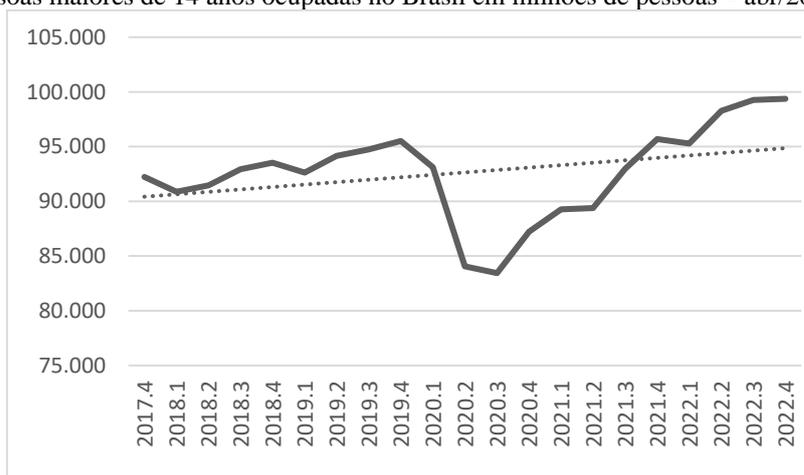
Segundo Leite (2022), a não eventualidade trata da necessidade da prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, dentro de um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida, não se configurando como relação empregatícia o trabalho eventual ou esporádico, pois não há regularidade. A Reforma instituiu o trabalho intermitente, definido como contrato de trabalho no qual a prestação de serviços 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 (Galvão *et al.*, 2017). No entanto, não foi estipulado um limite de inatividade do empregado.

Já o trabalhador parcial é definido como o trabalhador assalariado que, por ajuste ou adesão, submete-se a uma atividade laboral com “uma duração inferior à dos trabalhadores a tempo completo em situação compatível” (Feliciano, 2022).

O desemprego total é chamado de subutilização da força de trabalho, que é a soma do desemprego aberto, da subocupação (pessoas que trabalham menos do que gostariam) e da força de trabalho potencial (pessoas que gostariam de trabalhar, mas não puderam ou desistiram de procurar no período da pesquisa) (Krein, 2019). Enquanto o desemprego aberto é descrito na PNAD como desocupação e considera como desocupado somente quem procurou emprego e não obteve qualquer rendimento no período da pesquisa (IBGE, s. d.).

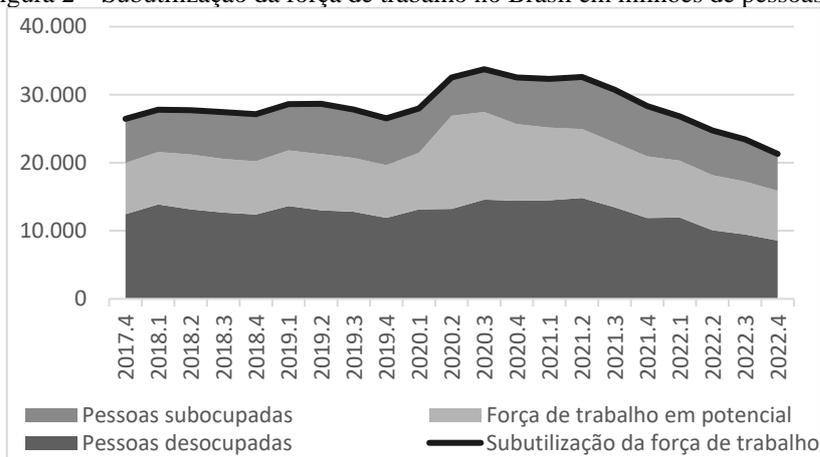
A Figura 1 apresenta o número de pessoas ocupadas maiores de 14 anos enquanto a Figura 2 apresenta o desemprego total. A Figura 3 apresenta os dados referentes à modalidade de trabalho intermitente (número de admitidos, demitidos e o seu respectivo saldo) e na Figura 4 seu percentual, a Figura 5 apresenta a modalidade de trabalho parcial (número de admitidos, demitidos e o seu respectivo saldo), e na Figura 6 seu percentual, a Figura 7 apresenta o número de pessoas subocupadas. Para todos os gráficos foi considerado o período de entre abril de 2017 e abril de 2022, em milhões de pessoas.

Figura 1 – Pessoas maiores de 14 anos ocupadas no Brasil em milhões de pessoas – abr/2017 a abr/2022.



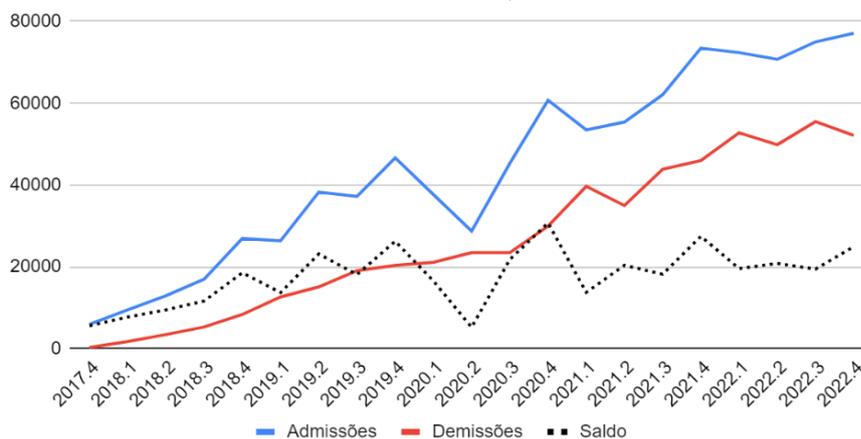
Fonte: PNAD (2023).

Figura 2 – Subutilização da força de trabalho no Brasil em milhões de pessoas.



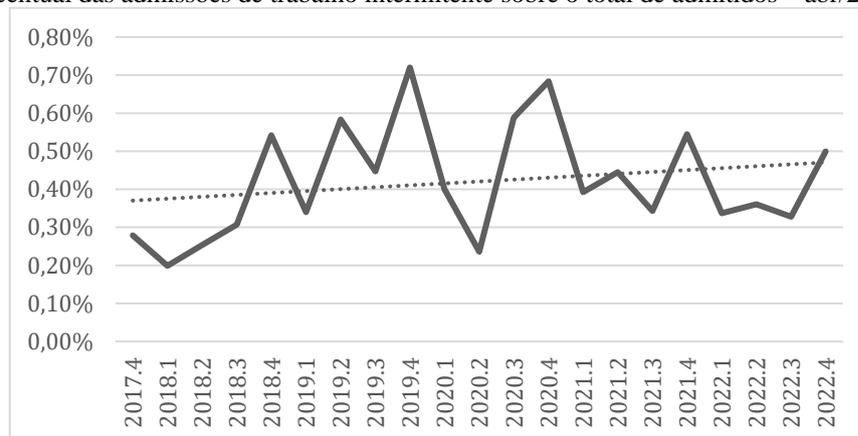
Fonte: PNAD (2023).

Figura 3 – Trabalho intermitente: número de admitidos, demitidos e saldo – abr/2017 a abr/2022.



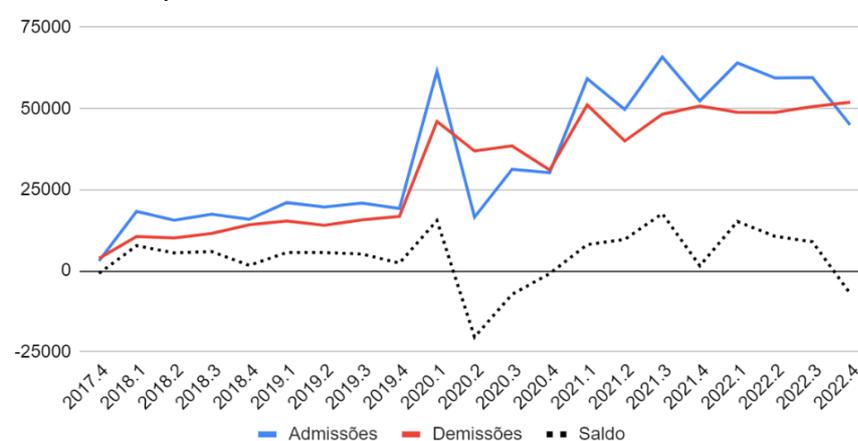
Fonte: Elaboração própria a partir de dados do CAGED e Novo CAGED (2024).

Figura 4 – Percentual das admissões de trabalho intermitente sobre o total de admitidos – abr/2017 a abr/2022.



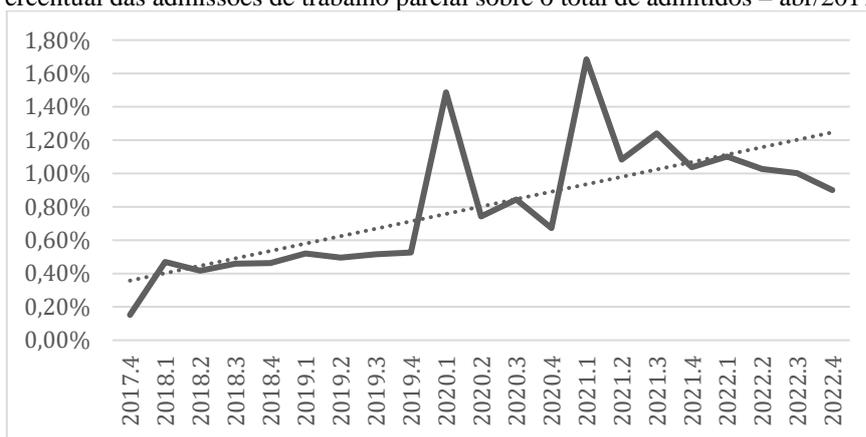
Fonte: Elaboração própria a partir de dados do CAGED e Novo CAGED (2024).

Figura 5 – Trabalho parcial: número de admitidos, demitidos e saldo – abr/2017 a abr/2022.



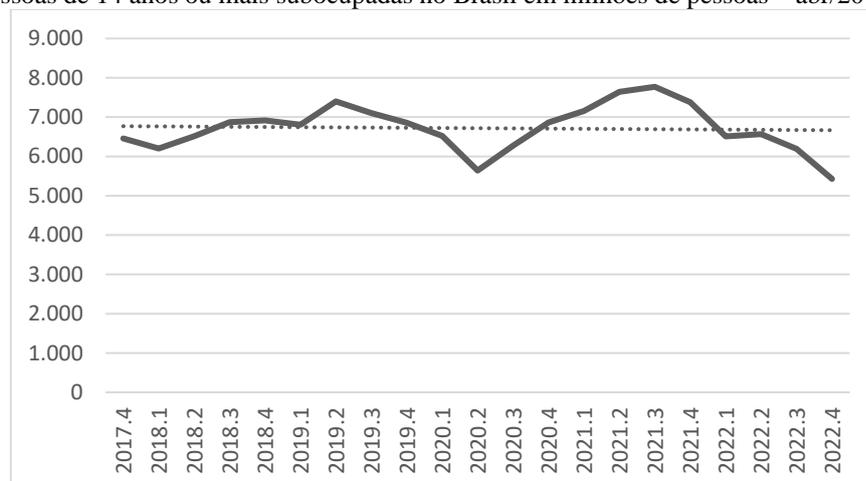
Fonte: Elaboração própria a partir de dados do CAGED e Novo CAGED (2024).

Figura 6 – Percentual das admissões de trabalho parcial sobre o total de admitidos – abr/2017 a abr/2022.



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do CAGED e Novo CAGED (2024).

Figura 7 – Pessoas de 14 anos ou mais subocupadas no Brasil em milhões de pessoas – abr/2017 a abr/2022.



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do CAGED e Novo CAGED (2024).

Observa-se na Figura 2, que ao longo do ano de 2017, houve queda da taxa de desemprego comparada aos anos anteriores, porém Krein e Columbi (2019) ressaltam que isso foi devido ao aumento dos empregos informais (Figuras 3, 4, 5 e 6), dos trabalhos por conta própria e da subocupação (Figura 7), e que era uma tendência que vinha se desenvolvendo desde o ano de 2014. A taxa de emprego formal sempre se manteve acima da taxa de emprego informal, porém, com a reforma trabalhista essa realidade se modificou com a taxa de emprego informal, para o ano de 2018, sendo de cerca de 50,3% enquanto a taxa de empregos formais caiu para 49,7% (Krein e Columbi, 2019). Em 2018, a taxa de desemprego caiu em relação ao ano anterior (Figura 2), porém, a geração de empregos no Brasil se concentrou em atividades mais precárias, com o crescimento da informalidade.

Em 2019, ainda com a crise econômica e com o crescimento econômico do Brasil sendo insuficiente para geração de novos postos de trabalho, a situação do desemprego se manteve

(Figura 2), grande parte da população desempregada foi obrigada a assumir as mais diversas ocupações informais (Figuras 3, 4, 5 e 6), os postos de trabalho informal atingiram cerca de 22 milhões de pessoas (PNAD, 2019).

No final do ano de 2020, com a pandemia de COVID-19, observa-se uma queda do número de pessoas ocupadas (Figura 1), em média de 10 milhões de pessoas, em comparação com o início do ano, acompanhado do aumento da subocupação (Figura 2), que antes era cerca de 22 milhões passando para aproximadamente 33 milhões de pessoas.

Com a eclosão da pandemia da COVID-19, as disparidades e desigualdades que já existiam na população mundial, foram intensificadas e tornaram-se mais aparentes. A pandemia não afetou todos da mesma forma, e no contexto brasileiro é preciso levar em consideração que muitas pessoas não tinham condições mínimas necessárias para sobrevivência. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a informalidade já era 36,5% da população ocupada, no início da pandemia. Durante o auge da COVID-19, o trabalho de entrega através de plataformas adquiriu grande importância, devido às medidas de isolamento social adotadas e à classificação do serviço de entrega como atividade essencial, incisos XII e XXII do Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, para combater a disseminação do vírus. Plataformas como *iFood* e *Uber Eats* tiveram um aumento tanto na procura quanto no número de prestadores de serviço.

Entre os anos de 2021 e final de 2022, observou-se que houve uma redução expressiva do desemprego (Figura 2), com o aumento das ocupações de 89 milhões para cerca de 100 milhões de pessoas (Figura 1). Entretanto, observa-se que a subocupação foi a principal responsável, principalmente com o crescimento do trabalho em regime intermitente de cerca de 50 milhões para aproximadamente 80 milhões (Figuras 3 e 4).

A reforma trabalhista trouxe a flexibilização como a solução para criação de novos postos de trabalho com as seguintes proposições, segundo Teixeira (2017, p. 41):

1. a substituição da lei pelo contrato; 2. a adoção de uma legislação mínima, residual, a ser complementada pela negociação/contratação; 3. a criação de diferentes tipos de contrato, distintos do padrão de assalariamento clássico representado pelo contrato por tempo indeterminado; 4. a substituição de direitos universais por direitos diferenciados; 5. a descentralização da negociação coletiva, se possível ao âmbito da empresa; 6. a substituição da intervenção estatal na resolução dos conflitos trabalhistas pela autocomposição das partes.

Para Pochmann (2020), o cenário atual é o resultado da adoção de políticas neoliberais no país, que geram a desregulamentação dos direitos do trabalho e sua precarização através do

crescimento das terceirizações, dos contratos temporários, das subcontratações entre outros meios utilizados para diminuir os custos destinados à proteção do trabalho (Antunes, 2014). A reforma não atingiu o seu suposto objetivo que era aumentar a formalização de empregos. Até mesmo grandes empresas de mídia admitem que a “reforma trabalhista não cria empregos prometidos e informalidade cresce” (Uol, 2018).

3 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

O conceito de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) tem uma longa história, sendo possível traçar evidências da preocupação da comunidade empresarial sobre a sociedade por décadas desde o início do século XX. Apesar disso, neste trabalho se concentrará na era moderna da RSC, a qual tem seu início na década de 1950, passando por evoluções e diversificações, chegando a perdurar até os dias atuais. No entanto, o pico de volume produtivo de materiais acadêmicos sobre o tema ocorreu na metade século XX, especialmente nos últimos 70 anos (Carroll, 1999).

Tendo os EUA como o maior produtor de literatura sobre o tema, e ainda sendo o responsável pelo nascimento da discussão, pois tinha uma posição hegemônica no centro do capitalismo no final dos anos 1960. Essa posição proporcionou uma arena dos conflitos entre sociedade e empresas, sendo capaz de se tornar este tema o foco da ética empresarial. Contudo, há evidências de aplicações do conceito e difusão dos estudos sobre diferentes nomes, tradições e racionalidades ao redor do globo, inclusive no Brasil, porém com uma defasagem em relação aos EUA (Kreitlon, 2004; Carroll, 2016).

Dessa forma, neste capítulo, será apresentado um histórico evolutivo sobre a RSC, o surgimento da pirâmide da responsabilidade social corporativa, será discutido sobre os temas alternativos oriundos da RSC, finalizando com a descrição sobre a evolução do pensamento da RSC a partir dos fundamentos teóricos da RSC.

3.1 DEFINIÇÃO E EVOLUÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

Kreitlon (2004) faz uma revisão da literatura capaz de observar os fundamentos teóricos utilizados na justificativa do conceito de RSC no mundo pelas três escolas distintas: *Business Ethics*, *Business & Society* e *Social Issues Management*. As três perspectivas podem ser chamadas respectivamente de: a) ética, ou normativa; b) social, ou contratual; e c) gerencial, ou estratégica (Gendron, 2000; Jones, 1996). Importante ressaltar que nenhuma das três representam um campo de pesquisas independente e unificado, há possibilidade de elementos serem empregados uma das outras.

A abordagem normativa, atributo da *Business Ethics*, se funda na idealização da empresa e suas atividades estarem, assim como qualquer campo da vida humana, passíveis ao julgamento ético, ao invés de estarem suspensas no ar em uma espécie de limbo ou vácuo moral,

onde o julgamento não alcance ou se aplique (Kreitlon, 2004). CARR (1989) traz a impossibilidade de aplicar o juízo moral as empresas, afirmando que os negócios são como um jogo de pôquer, onde não é esperado se utilizar da verdade ou ética durante as partidas. Assim, surge o questionamento sobre quem seria capaz de moralizar as ações das empresas, lembrando que foco delas é a maximização de seus próprios interesses, logo, a resposta se encontraria no poder coercitivo de forças externas como a legislação, a fiscalização e a competição de mercado.

No sentido oposto a essa visão, a abordagem normativa determina que a responsabilidade social de uma empresa origina da responsabilidade moral, ou seja, ela tem a necessidade de agir de forma responsável, no momento que é considerado o correto, se torna o seu dever moral fazê-lo. Segundo Kreitlon (2004), a ideia apresentada acima vai na direção contrária as teses da “mão invisível” defendida por Milton Friedman, e da “mão do governo” desenvolvida por Galbraith, pois as duas rejeitam a ideia de aplicabilidade de julgamento moral das empresas como ator social.

Quando se trata da qualificação de uma ação como ética deve se respeitar os três pressupostos a seguir: o primeiro consiste a existência de um sujeito livre que tenha oportunidade e/ou poder de escolha; em segundo, ele deve ser consciente, ou seja, com capacidade de julgamento e, por último, ser responsável (Kreitlon, 2004). French (1995) mostra que é pela estrutura de decisão interna de uma empresa (submetida a regras, procedimentos e burocracia por meio de sistemas de controles) é por onde ela manifesta ou externaliza uma “intencionalidade” ou “consciência”, que torna moralmente responsável (Kreitlon, 2004).

O debate sobre se uma empresa deve ser considerada um “agente moral” é controverso, principalmente devido à sua ligação com a filosofia. É fundamental definir se a responsabilidade social corporativa (RSC) se refere à empresa como um “agente moral”, com intencionalidade e capacidade de escolha, ou apenas como um “agente físico”, onde a responsabilidade recai sobre os indivíduos (Kreitlon, 2004).

E por último, a pesquisas da escola da *Business Ethics* expandiu em diferentes direções, dessa maneira, a escola se propôs a fazer uma análise ética, empresas e sociedade em três níveis diferentes: o primeiro, o sistema que consiste em justificativas morais para o sistema econômico e variações culturais e ideológicas; em seguida, o organizacional - políticas, valores e práticas das empresas, e o terceiro, o individual consiste comportamento e valores dos indivíduos em contextos comerciais e de trabalho (Kreitlon, 2004).

A relação entre ética, empresas e sociedade tem evoluído ao longo do tempo, com o lançamento do livro *Business & Society* na década de 1970. Esta abordagem enfatiza a

interdependência das empresas e da sociedade, uma vez que são sistemas interdependentes, dessa forma, é natural que seja cobrado comportamentos e resultados por parte da sociedade. A abordagem contratual da RSC foca-se em três pressupostos teóricos principais: que as empresas e a sociedade fazem parte do mesmo sistema, estão ligadas por um contrato social e estão sujeitas ao controle social (Kreitlon, 2004).

Sobre o primeiro pressuposto, a abordagem normativa rejeita as teorias econômicas neoclássicas, enquanto a abordagem contratual enfatiza a separação funcional pré-configurada por estas teorias como artificial e falsa. Em relação ao segundo, o modelo de contrato social pressupõe que as pessoas chegam a um acordo sobre determinados princípios, com o objetivo de estabelecer um sistema de direitos, obrigações, privilégios e sanções conducentes ao bem comum (Kreitlon, 2005; Gendron, 2000).

O terceiro pressuposto (contrato social) da abordagem contratual identifica os grupos de atores sociais em interação com a empresa, afirmando que cada grupo tem o direito de participar nas decisões relacionadas com os rumores da empresa. Esta abordagem contrasta com o modelo de capitalismo gerencial, que se centra quase exclusivamente nos interesses dos acionistas (Kreitlon, 2004).

A abordagem contratual sublinha que uma empresa é criada para desempenhar determinadas funções em conjunto com a sociedade e que a sua legitimidade depende do correto cumprimento dessas funções. Quanto mais poderosa for uma empresa, maior será a sua rede de partes interessadas ou *stakeholders*, os impactos sociais que pode causar e as exigências de um comportamento responsável (Kreitlon, 2004).

Em conclusão, a abordagem contratual da RSE procura justificar a RSE numa perspectiva sociopolítica, considerando os interesses dos diferentes atores sociais e reconhecendo conflitos e disputas no contexto.

Social Issues Management é uma abordagem estratégica que surgiu em simultâneo com a abordagem contratual e que tem como objetivo proporcionar práticas de gestão que possam melhorar o desempenho ético e social de uma empresa. Esta perspectiva, também conhecida como utilitarista ou instrumental, sugere que o que é bom para a sociedade é bom para a empresa, e que o que é bom para a empresa também é bom para a sociedade (Kreitlon, 2004). As justificativas para a RSE baseiam-se em três argumentos principais: a) uma empresa pode tirar benefício das oportunidades de mercado decorrentes das transformações dos valores sociais, quando antecipado b) o comportamento socialmente responsável pode garantir uma vantagem competitiva e c) uma abordagem proativa permite antecipar novas legislações ou evitá-las (Jones, 1996; Kreitlon, 2004).

Os dois primeiros argumentos são essencialmente de marketing e, tal como o terceiro argumento, reforçam a visão neoclássica do propósito corporativo, segundo a qual a única função legítima de uma empresa é a alcançar dos seus próprios interesses: crescimento e rentabilidade (Kreitlon, 2004). Segundo Gendron (2000), o pensamento da *Social Issues Management* foca na compreensão de que uma empresa não é apenas composta por consumidores, produtores e concorrentes, mas também por cidadãos que evoluem numa ordem política organizada. Além disso, essa abordagem se destaca por reconhecer a relevância do contexto sociopolítico ao planejar e implementar estratégias empresariais, ultrapassando o foco econômico padrão.

A escola de *Social Issues Management* é um exemplo desta mudança, uma vez que reconhece a dimensão social dos consumidores e o carácter evolutivo das instituições. Além disso, a produção acadêmica ligada a esta escola propõe uma abordagem sistemática da *Social Issues Management* para melhor atingir os objetivos da organização (Logsdon, 1988), ou seja, prioriza uma gestão sistemática das questões sociais para atingir objetivos organizacionais, com foco na identificação e resposta rápida e pronta aos possíveis problemas éticos e sociais que venham impactar os negócios da empresa.

Em suma, essa abordagem, baseada em pragmatismo e utilitarismo, tem sido objeto de inúmeros estudos sobre a relação entre RSE e lucratividade, destacando a importância de antecipar-se (Kreitlon, 2004).

A era moderna de RSC é marcada pela publicação do livro de Howard R. Bowen intitulado *Social, Responsibilities of the Businessman*, em 1953. Este trabalho partia da crença de que centenas de grandes corporações econômicas nos EUA tinham o papel vital dentro do poder de decisão e as ações dessas empresas impactavam as vidas dos cidadãos de diversas maneiras (Carroll, 1979, 2016).

Em 1960, Keith Davis reforça Bowen ao sugerir que a responsabilidade social se referia a “ações e decisões tomadas por empresários por razões ao menos parcialmente além dos interesses técnicos ou econômicos da firma” (Carroll, 1979, p. 497, tradução). Em contrapartida, em 1962, Milton Friedman, grande adversário do conceito, argumenta que a doutrina de responsabilidade social é fundamentalmente subversiva, além disso, complementa que os problemas sociais não são de responsabilidade dos empresários, assim eles devem ser resolvidos pelo funcionamento irrestrito do sistema de livre mercado (Friedman, 1962).

Em 1971, uma das primeiras abordagens que trouxe os espectros das preocupações econômicas e não econômicas ao definir a responsabilidade social foi os “três círculos concêntricos” formulado pelo Comitê para o Desenvolvimento Econômico do *Conference*

Board ou *The Committee for Economic Development of The Conference Board* (CED). O círculo interno inclui a responsabilidade de desempenhar as funções econômicas básicas de um negócio, como o crescimento econômico, produção e empregos. O intermediário consiste em ter a responsabilidade de exercer as funções econômicas com uma consciência sensível sobre as mudanças de valores sociais. Por último, o círculo externo abrange as responsabilidades emergentes/novas e ainda amorfas que as empresas devem assumir para se tornarem mais envolvidas em melhorar ativamente o envolvimento social desses agentes (Carroll 1979, 1991).

Na metade dos anos 1970, houve uma discussão sobre a diferença entre “responsabilidade social” e “responsividade social” das empresas. Robert Ackerman e Raymon Bauer criticam o primeiro conceito por focar na obrigação ao dar maior ênfase à motivação do que à ação ou à atuação, enquanto o segundo traz ao centro a execução e a adaptação às demandas sociais (Carroll, 1979, 1999).

Sethi (1975) foi responsável por trazer uma distinção mais objetiva sobre os dois conceitos ao discutir as “dimensões da performance social corporativa” e distinguiu entre o comportamento corporativo que pode ser chamado de “obrigação social”, “responsabilidade social” e “responsividade social”. No esquema de Sethi, o primeiro é o comportamento corporativo em resposta às forças de mercado e restrições legais, sendo baseado em critérios econômicos e legais e tem o caráter prospectivo. Já o segundo vai além da obrigação social, ao deixar implícita a necessidade de nivelar o comportamento empresarial de forma congruente com as normas, valores, expectativas sociais daquele determinado local e momento – caráter preventivo. Por fim, a responsividade social está relacionada à capacidade de resposta social e adaptação do comportamento corporativo às necessidades sociais, tendo o caráter antecipatório e prospectivo (Carroll, 1979, 1999).

Enfim, Carroll (1979) propõe a definição em quatro partes da RSC que está dentro do modelo conceitual de Performance Social Corporativa ou PSC. Partindo do argumento de que os gerentes ou empresas engajassem na PSC, eles necessitam ter (a) definição básica de RSC, (b) entendimento/enumeração dos problemas para os quais há uma responsabilidade e (c) uma especificação da filosofia de resposta aos problemas (p. 499).

Porém, a autora nota que as definições anteriores faziam alusão aos agentes corporativos terem a responsabilidade de obter lucro, obedecer às leis e ir além dessas atividades, abrangendo todo o leque de responsabilidades de um negócio com a sociedade. Então a definição em quatro partes de Carroll da RSC foi originalmente publicada em 1979 como “Responsabilidade Social Corporativa” abrange as expectativas do âmbito econômico, legal, ético e filantrópico que a sociedade tem das organizações de um determinado momento” (Carroll, 1979, p. 500,

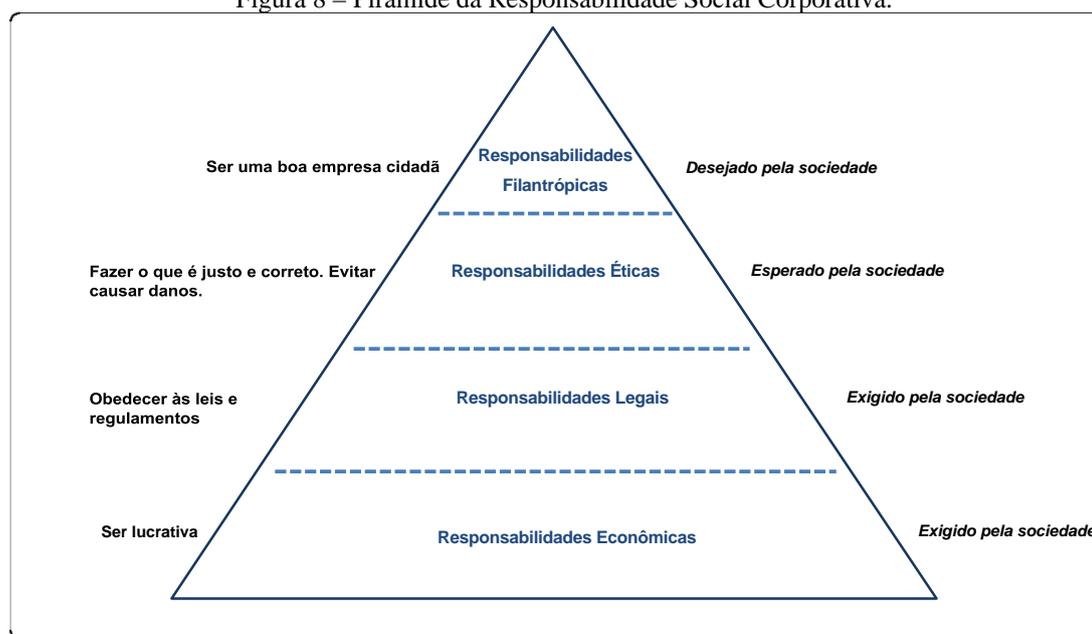
tradução). Essa formulação em quatro responsabilidades permite delinear detalhadamente quais são as responsabilidades das empresas perante a sociedade da qual elas fazem parte (Carroll, 2016). Além disso, Aupperle *et al.* (s. d.) fazem um estudo em 1985, constatando dois pontos cruciais que auxiliaram na transformação das quatro partes em uma pirâmide da responsabilidade social, esses foram: o primeiro foi constatar que a análise fatorial realizada concluiu a existência de quatro componentes empiricamente inter-relacionados, porém conceitualmente independentes da RSC.

O segundo ponto consistiu em descobrir os valores e pesos relativos de cada um dos componentes, conforme implicitamente representado por Carroll. Dessa forma, em um estudo posterior, Carroll (1991) extrai da definição em quatro partes e rearranja em forma de pirâmide. O uso da pirâmide teve como objetivo destacar o aspecto no âmbito da definição, ilustrando a natureza de construção em blocos do modelo de quatro partes.

O design geométrico triangular é intuitivo, de simples interpretação e de grande resistência ao teste do tempo. Dessa forma, a responsabilidade econômica é a sua base por ser um requisito fundamental de qualquer negócio. Sendo assim, o aspecto econômico é a sua base por ser um requisito fundamental de qualquer negócio. Da mesma forma que em qualquer construção civil, a fundação deve ser forte para garantir a sustentação a toda estrutura, ou seja, a lucratividade de um negócio deve ser forte para apoiar as outras expectativas da sociedade em relação às empresas.

Dessa maneira, a pirâmide de RSC tem sua base na premissa de que o negócio é economicamente sólido e sustentável. Ao mesmo tempo, a sociedade espera que as empresas obedeçam às leis e cumpram os regulamentos, pois os dois são o código-base de regras onde as empresas devem operar na sociedade civil. Além disso, é esperado que as corporações operem na ética, ou seja, elas devem atender às expectativas da sociedade e ter a obrigação de fazer o que é certo, justo e evitar prejudicar os seus *stakeholders* durante suas interações. Por último, é esperado que as empresas sejam uma boa cidadã corporativa, dessa forma, ela deve dar retorno e contribuir financeira, fisicamente e recursos humanos para as comunidades nas quais ela está inserida. Em resumo, a pirâmide foi construída para refletir nos conceitos centrais e esperados de um negócio na sociedade, a figura 1 representa ilustrativamente a Pirâmide de RSC da Carroll (Carroll, 1999, 2016).

Figura 8 – Pirâmide da Responsabilidade Social Corporativa.



Fonte: Adaptado de Carroll, 2016.

A construção original de quatro partes da RSC de Carroll foi desenvolvida em 1979 e 1991, com a intenção de se concentrar em sociedades capitalistas baseadas no estilo estadunidense. Entretanto, desde então, a pirâmide foi reordenada para se adequar a diferentes países e empresas menores. Na Europa, todos os níveis de RSC estão interligados de forma diferente, sendo a responsabilidade econômica a mais importante, seguida pelas responsabilidades filantrópica, legal e ética (Crane e Matten 2007). Visser (2011) argumenta que cada região tem um conjunto diferente de impulsionadores da RSC, sendo que a tradição cultural, a reforma política, as prioridades socioeconômicas, as lacunas de governança e a resposta a crises estão entre as mais importantes. Por exemplo, Visser afirma que países em desenvolvimento têm o aspecto econômico como principal, porém em segundo vem a filantropia, em seguida vem a legal e a ética, mostrando como CSR é diversa ao redor do mundo (Visser, 2011).

Ademais, da mesma maneira que foi levantado questões sobre aplicabilidade da RSC em diferentes localidades, houve também para aplicação em diferentes contextos organizacionais como, por exemplo, no setor privado (entre empresas de diferentes tamanhos), setor público e organizações civis ou não governamentais (Carroll, 2016; Crane et al., 2008). Laura Spence reformulou a pirâmide de RSC de Carroll para aumentar sua relevância para as pequenas empresas, usando a ética do cuidado e as perspectivas feministas para redesenhar os quatro domínios da RSC. Ela propôs quatro pirâmides de responsabilidade social para pequenas empresas: para si e para a família; para os funcionários; para a comunidade local; e para os

parceiros comerciais (Carroll, 2016; Spence, 2016). Dessa forma, o modelo da RSC se mostra adaptável a diferentes tipos de negócios, locais e contextos (Carroll, 2016).

3.1.1 Responsabilidade econômicas

Uma condição ou requisito fundamental de existência das empresas, elas devem ter uma responsabilidade econômica para com a sociedade, a qual permitiu serem criadas e sustentadas/vivas. Ao primeiro olhar, parece incomum pensar uma expectativa econômica como uma responsabilidade social, porém é o que a sociedade espera. Na verdade, exige que as corporações sejam capazes de se sustentar financeiramente e a única maneira possível de serem lucrativas e capazes de incentivar proprietários e acionistas a investirem e garantir os recursos necessários para seguir operando. Em sua origem, a sociedade enxerga as organizações empresariais como instituições produtoras e vendedoras de bens e serviços de que ela necessita e deseja. Como incentivo, a sociedade permite às empresas obterem lucros. Assim, o negócio cria lucros quando agrega valor e, fazendo isso, ele beneficia todos os *stakeholders* do negócio (Carroll 1979, 1991).

Ainda sobre a responsabilidade base, os lucros são necessários para recompensar os proprietários/acionistas e para o crescimento do próprio negócio quando reinvestido na empresa. CEOs, gerentes e empresários afirmam a importância da lucratividade e do retorno em investimento como motivadores para o sucesso do negócio. Continuando a pensar nas responsabilidades econômicas, corporações empresariais utilizam vários conceitos voltados para efetividade financeira, como atenção às receitas, eficácia de custos, investimentos, marketing, estratégias, operações e uma série de conceitos profissionais focados em aumentar o sucesso financeiro de longo prazo da organização. Atualmente, em um ambiente corporativo global hipercompetitivo, tópicos como desempenho econômico e sustentabilidade se tornaram urgentes. Dessa forma, as firmas que não forem bem-sucedidas nas esferas econômicas/financeiras saem de cena e as outras responsabilidades que possam incumbir-lhes tornam-se irrelevantes. Portanto, a responsabilidade econômica é o requisito base que deve ser atendido no mundo dos negócios competitivos (Carroll 1979, 1991).

3.1.2 Responsabilidades legais

A sociedade determinou as empresas como instituições econômicas e estabeleceu regras básicas sob as quais as corporações devem operar e funcionar. Essas regras incluem leis e

regulações e têm o efeito de refletir na visão da sociedade como “códigos de ética” onde se articula noções fundamentais de práticas de negócios justos estabelecidas pelos legisladores em níveis federal, estadual e municipal. Espera-se e exige-se que as empresas atendam a essas leis e regulações como condição para operar. Atualmente, isso pode ser visto quando as empresas colocam o responsável de conformidade em uma posição alta no organograma corporativo. Ao atender essas responsabilidades legais, é importante que as expectativas do negócio incluam:

- Atuar de maneira consistente com as expectativas do governo e da lei;
- Cumprir com vários regulamentos federais, estaduais e locais;
- Conduzir-se como cidadãos corporativos que obedecem às leis;
- Cumprir todas as suas obrigações legais para com os *stakeholders* da sociedade;
- Fornecer bens e serviços que, no mínimo, atendam aos requisitos legais mínimos.

3.1.3 Responsabilidades éticas

As expectativas normativas da maioria das sociedades entendem que as leis são essenciais, porém insuficientes. Além do que é exigido por leis e regulamentos, a sociedade espera que as corporações operem e conduzam seus negócios de maneira ética. Ao assumir responsabilidades éticas, implica que as organizações adotarão aquelas atividades, normas, padrões e práticas, mesmo não codificadas por leis, são esperadas. Parte da expectativa ética consiste nas empresas responderem conforme o espírito da lei, não só conforme a letra da lei.

Outro aspecto consiste nas corporações empresariais conduzirem os negócios de uma maneira justa e objetiva, até nos casos em que as leis não atingem ou ditam o curso das ações. Além disso, as responsabilidades éticas adotam aquelas atividades, padrões, políticas e práticas esperadas ou proibidas pela sociedade, mesmo quando elas não estão codificadas pela lei. A meta dessas expectativas é fazer que as empresas sejam responsáveis e responsivas para todo o leque de normas, padrões, valores, princípios e expectativas que refletem a honra que os consumidores, empregados, proprietários e a comunidade consideram consistente com a proteção dos direitos morais das partes interessadas. A distinção entre as expectativas legais e éticas pode muitas vezes ser complicada, já que as legais são baseadas em premissas éticas, porém, as éticas vão além. Em essência, as duas contêm forte dimensão/caráter ético e a diferença está no mandato legal que a sociedade submeteu às empresas pela codificação legal. Ao cumprir essas responsabilidades éticas, as expectativas importantes das empresas incluem:

- Atuar de maneira consistente com as expectativas dos costumes sociais e normas éticas;
- Reconhecer e respeitar novas ou evolutivas normas éticas/morais adotadas pela sociedade;
- Evitar que normas éticas sejam comprometidas para alcançar objetivos empresariais;
- Ser bons cidadãos corporativos, fazendo o que é esperado moral ou eticamente;
- Reconhecer que a integridade empresarial e o comportamento ético vão além do mero cumprimento de leis e regulamentos (Carroll 1991, 2016).

3.1.4 Responsabilidades filantrópicas

Filantropia corporativa inclui todas as formas de doação empresarial, abrangendo as atividades voluntárias e discricionárias do negócio. A filantropia pode não ser uma responsabilidade no sentido literal, porém é normalmente esperada pelas empresas e faz parte da rotina de expectativas do público. Certamente, a quantidade e natureza dessas atividades são voluntárias ou discricionárias.

Elas são guiadas pelo desejo das corporações de participar em ações sociais não obrigatórias, não requeridas por lei e geralmente não esperadas pelo negócio no que tange ao senso de ética. Tendo dito isso, algumas empresas doam por uma motivação ética, isto é, eles querem fazer o que é certo para a sociedade. O público tem uma sensação de que elas estão “dando de volta” ou “retribuindo” e isso constitui o aspecto de “expectativa” da responsabilidade. Ao se examinar o contrato social entre as empresas e a sociedade atualmente, geralmente se constata que os cidadãos esperam que as corporações sejam bons cidadãos corporativos, assim como os indivíduos são. Para cumprir as responsabilidades filantrópicas percebidas, as empresas se envolvem em diversas formas de doação como: recursos monetários, produtos e serviços, voluntariado por parte de funcionários e gestão, desenvolvimento comunitário e qualquer outra contribuição discricionária para a comunidade ou grupos de *stakeholders* que compõem a comunidade (Carroll 1979, 1991).

Embora às vezes haja motivação altruísta para a doação empresarial, a maioria das empresas se envolve em filantropia como uma maneira prática de demonstrar sua boa cidadania. Isso é feito visando melhorar ou aumentar a reputação da empresa e não necessariamente por razões nobres ou de autossacrifício. A diferença central entre as categorias éticas e filantrópicas no modelo de quatro partes consiste na doação não ser necessariamente esperada no sentido ético e moral. A sociedade espera essas doações, entretanto isso não classifica as companhias

como “antiéticas” baseados nos padrões de doações ou se as empresas estão doando em um volume ou nível desejado. Como consequência, a responsabilidade filantrópica é mais discricionária ou voluntária por parte das empresas. Portanto, essa categoria é frequentemente vista como uma boa “cidadania corporativa”. Dito isso tudo, historicamente a filantropia tem sido um dos elementos mais importantes da RSC e continua até hoje (Carroll 1979, 1991).

Em resumo, a definição em quatro partes da RSC forma uma estrutura conceitual a qual inclui expectativas econômicas, legais, éticas e filantrópicas/discricionárias que a sociedade impõe às empresas em um determinado momento. Em termos de compreensão de cada tipo de responsabilidade, pode-se dizer que a responsabilidade econômica e a legal são “exigidas” pela sociedade; a ética é “esperada” pela sociedade e a filantrópica é “esperada/desejada” pela sociedade (Carroll 1979, 1991, 2016). Além disso, com o passar do tempo, o que exatamente cada uma dessas quatro categorias significa pode mudar ou evoluir e outros tópicos e alternativos conceitos foram surgindo da RSC como responsabilidade social corporativa, política pública, ética de negócio, teoria do gerenciamento de *stakeholder* (Carroll, 1999).

O resumo dos principais componentes econômicos da Responsabilidade Social Corporativa encontra-se no Quadro 3.

Quadro 3 - Componentes da Responsabilidade Social Corporativa (continuação).

Componentes econômicos	Componentes legais	Componentes éticos	Componentes discricionários
Desempenhar de maneira consistente buscando maximizar dos lucros por ação.	Desempenhar de maneira coerente com as expectativas governamentais e dos regulamentos.	Desempenhar de forma coerente com as expectativas e costumes da sociedade e das normas éticas.	Desempenhar de forma coerente com as expectativas filantrópicas e caritativas da sociedade.
Compromisso em ser o mais rentável possível.	Cumprir os variados regulamentos federais, estaduais e locais.	Reconhecer e respeitar as atualizações das normas morais adotadas pela sociedade.	Apoiar iniciativas artísticas e culturais.
Manter em uma forte posição competitiva.	Conduzir-se como cidadãos corporativos que obedecem às leis.	Evitar que as normas éticas sejam comprometidas para alcançar os objetivos corporativos.	Manter a importância dos gestores e trabalhadores participarem das ações e atividades voluntárias no âmbito em suas comunidades locais.
Manter o alto nível de eficiência operacional.	Cumprir todas as suas obrigações legais para com os stakeholders da sociedade.	Ser bons cidadãos corporativos, fazendo o que é esperado moral ou eticamente.	Prestar assistência e apoio às instituições de educação privada e pública.

Fonte: Adaptado de Carroll 1991, p. 40-41.6

Quadro 3 - Componentes da Responsabilidade Social Corporativa (continua).

O sucesso da empresa deve ser definido como aquilo que é consistentemente rentável.	Prover bens e serviços que atendam os mínimos requisitos legais.	Reconhecer a integridade corporativa e comportamento ético vão além do mero cumprimento das leis e regulamentos.	Ajudar de forma voluntária projetos voltados a promover qualidade de vida na comunidade.
---	--	--	--

Fonte: Adaptado de Carroll 1991, p. 40-41.6

4 ESTUDOS DE CASO

4.1 NATURA

4.1.1 Histórico

O Sistema de Vendas Diretas (SDV) foi instalado no Brasil a partir dos anos 1940, quando já possuía certa relevância para a economia doméstica nos EUA e em países europeus, desde os séculos XVIII e XIX, iniciando com os vendedores de enciclopédias e de itens de perfumaria (ABVED, s.d.). De acordo com a Associação Brasileira de Empresas de Vendas Diretas (ABEVD), as vendas diretas baseiam-se na comercialização de bens de consumo fora de um ponto comercial fixo e as interações face a face, caracterizando a “venda por relacionamentos” (ABEVD, s. d.). Ela possui quatro personagens atuantes: revendedor, consumidor, empresa e sociedade.

A Natura é uma das maiores empresas que atuam por meio do SDV, ela teve seu início em 1969, com a indústria de cosméticos de pequeno porte fundada por Luiz Seabra em São Paulo, com a razão social Indústria e Comércio de Cosméticos Berjeaut, tendo sua razão social alterada para Natura alguns meses após o início da operação. A produção e desenvolvimento de produtos da Natura encontram-se centrados no Brasil, com sede principal em Cajamar - São Paulo, apesar de ela também possui operações comerciais fora do país (Freitas, 2023).

Em 1970, foi inaugurada a primeira loja da marca, na Rua Oscar Freire, na Região nobre de São Paulo. Neste início, o próprio dono fazia o atendimento comercial aos clientes como forma de adquirir conhecimento sobre o perfil dos consumidores da linha de produtos fabricado. Em 1974, Luiz adotou o modelo de comercialização de venda direta, desta forma, encerrando a operação de varejo. A nova estratégia foi tão bem-sucedida, que em 1980, a empresa já tinha 200 colaboradores e aproximadamente 2000 revendedoras ou consultoras de venda. Em 1989, ela já tinha mais de 50 mil Consultoras de Beleza cadastradas (Natura, s. d.).

A internacionalização da empresa ocorreu em 1994, quando se iniciaram operações na Argentina e Peru. Em 2000, foi lançado a linha de produtos Ekos, caracterizado por utilizar ingredientes da biodiversidade brasileira, estimulando a realização de pesquisas e criando parcerias com os povos originários da Amazônia do Brasil. Em 2011, a Natura fez a aquisição da marca australiana Aesop e em 2020, adquiriu as operações da Avon, o que alavanca seu domínio de vendas e de representatividade no mercado.

Segundo o Relatório Integrado de 2022 da empresa, a Natura&Co é formada pelas marcas Natura, Aesop, *The Body Shop* e Avon, conta com 16.563 colaboradores, 4,1 milhões

de consultoras e representantes, composto por 2,1 milhões de consultoras Natura, 2,6 milhões de representantes Avon e 500 mil atuantes nas duas marcas. A empresa está presente em 18 países, dentre esses com operações no Brasil, Argentina, Chile, Colômbia, Estados Unidos, França, México e Peru, além de ter distribuidores na Bolívia; detém 907 lojas físicas próprias e franquias, cinco fábricas e 19 centros de distribuição. A empresa ocupa papel de destaque no mercado interno de cosméticos e produtos de higiene pessoal, com um portfólio composto por cerca de 600 produtos de maquiagem, perfumaria, tratamentos, entre outros (Alcazar, Spers e Arida, 2007).

As vendas diretas são uma alternativa ao comércio tradicional para as empresas e estabelece um canal de distribuição com potencial de expansão geográfica. Para quem revende é uma alternativa para ter rendimentos, com flexibilidade de horários e remuneração por produtividade (Cruz *et al.*, 2013). Para o consumidor, é uma oportunidade do atendimento personalizado, e para a sociedade é uma forma de amenizar o obstáculo do desemprego, como uma forma de “renda extra” (Cruz *et al.*, 2013). Almeida (2007) associa a relevância expressiva do SDV devido, principalmente, a inserção da mulher no mercado de trabalho. As revendedoras, também conhecidas como consultoras ou colaboradoras, são o público-alvo desse comércio, usando do papel social da mulher sob a ideia implícita de que os produtos passem “de mulher para mulher”, por terem fácil acesso as possíveis clientes e mesmo pelo próprio produto que está sendo vendido. As empresas que trabalham com SDV atuam de maneira parecida, entretanto, possuem diferentes parâmetros, como sistemas de níveis, porcentagens de lucro, formas de pagamento e kits iniciais.

O SVD da Natura apresenta à revendedora duas possibilidades de obtenção de lucro: (i) o sistema *mononível*, no qual a revendedora compra um produto e o revende com uma margem de lucro; ou o (ii) *sistema multinível*, no qual, além da margem de lucro do produto vendido, o revendedor pode encorajar outras pessoas a serem revendedores, obtendo uma porcentagem de lucro sobre as vendas dessas (ABEVD, 2020).

A vendedora ou consultora pode optar por três modalidades de vendas: (i) a modalidade “porta-a-porta”, *Party Plan* e venda por “Catálogo”. A primeira modalidade, porta-a-porta, a revendedora realiza um atendimento mais personalizado, indo ao encontro do cliente em sua casa ou local de trabalho, realizando demonstrações e vendendo os produtos ou serviços oferecidos; (ii) outra modalidade de atendimento mais pessoal é a *Party Plan*, na qual o revendedor promove algum evento (chá, palestra, etc) para mais de um cliente, realizando demonstrações e vendendo os produtos ou serviços oferecidos; (iii) a terceira modalidade é a venda por “Catálogo”, da qual o revendedor deixa, por um período, o catálogo que consta os

produtos ou serviços oferecidos juntamente com suas características e preços com o cliente e depois o retoma, retirando os pedidos (Freitas, 2023).

A dinâmica de trabalho das revendedoras pode ser comparada com a uberização por se tratar de “uma nova forma de organização, de controle e gerenciamento do trabalho, a qual conta com o par autogerenciamento/eliminação de vínculos empregatícios e regulações públicas do trabalho” (Abílio, 2017, p. 5).

A Natura e Avon, são de posse da Natura&Co, porém possuem um sistema de níveis que altera a porcentagem de pagamento que cada consultora recebe. Ainda que o sistema de vendas seja unificado, os seus níveis recebem designações e valores diferentes. Enquanto uma consultora ouro da Natura equivale a mesma coisa que uma consultora quatro estrelas da Avon, a primeira possui lucro percentual de 32%, e a segunda de 38%.

Recentemente, houve a incorporação da tecnologia em substituição as vendas de porta em porta, intensificada pelo uso de dispositivos tecnológicos durante a quarentena da pandemia de Covid-19. Adotando estratégias de instrumentalização das redes sociais, a tendência é de que os catálogos se tornem 100% virtuais e a revenda online, que já é uma realidade, na qual os consumidores possuem cupons de desconto e aplicativos exclusivos.

4.1.2 Políticas de RSC

A Natura é guiada pela Visão de Sustentabilidade 2050, segundo a qual ela se comprometeu a ser uma geradora de impacto positivo. Esta Visão foi estabelecida em 2014; ao final da primeira etapa da jornada, 83% dos objetivos foram alcançados. Houve mudanças em áreas como diversidade, geração de valor para consultores, promoção da bioeconomia amazônica por meio de relacionamentos com as comunidades fornecedoras e aumento do uso de ativos da sociobiodiversidade. Também houve avanços significativos na circularidade, como a estruturação de cadeias de reciclagem e o uso de materiais reciclados e recicláveis (NATURA, 2014).

Sobre a Natura&Co, quando se olha sua responsabilidade econômica, é possível observar um grande lucro dessa empresa, com receita líquida consolidada de R\$ 36,3 bilhões e lucro líquido de R\$ 2,9 bilhões, no ano de 2022. A empresa está presente em mais de 100 países, com 2.300 lojas de franquias, com aproximadamente 7,7 milhões de consultores e representantes e cerca de 32 mil colaboradores (Natura, 2023).

Apesar da empresa possuir colaboradores formais, a suas vendas se concentram nas vendedoras pelo SDV. O SDV baseia-se na ausência de vínculos empregatícios, juridicamente são reconhecidos como “vendedores ambulantes”. Fica a cargo do revendedor registrar-se ou não como trabalhador autônomo e contribuir para a previdência social, entretanto muitos permanecem na informalidade, o que isenta a empresa das responsabilidades legais.

Sobre as responsabilidades filantrópicas, a empresa atualmente apresenta ações de sustentabilidade. Conforme o seu relatório anual, de 2022, a empresa analisou durante dois anos suas emissões de gases de efeito estufa (GEE). O objetivo desse estudo é de reduzir as emissões de GEE e zerá-las até o ano de 2050. A empresa realiza o plantio de árvores na Amazônia e, recentemente começou a utilizar novos caminhões movidos a gás natural para transportar os produtos acabados da marca no Brasil (Natura, 2023). Ademais, ela busca no seu processo de produção diminuir o desmatamento e realizar a extração de suas matérias primas de forma não agressiva, trabalhando em conjunto com as comunidades locais.

4.1.3 Análise

A diferenciação do que é trabalho formal e informal torna-se cada vez mais difícil, principalmente nos casos de ausência de contratos que garantam a seguridade do trabalhador, como nas vendas por SDV. O setor é definido pela Associação Brasileira de Empresas de Vendas Diretas (ABVED) como um trabalho com “horários flexíveis, autonomia e várias formas de vender” (Associação brasileira de empresas de vendas diretas, 2022, online). As revendedoras possuem uma relação de natureza comercial, onde suas contribuições previdenciárias e declaração de imposto são de responsabilidade própria.

A falta de responsabilidade ética por parte de empresas que operam por meio de revendedores autônomos é uma questão que tem gerado preocupação crescente. Esse modelo de negócios, muitas vezes associado ao marketing multinível ou vendas diretas, possibilita que indivíduos atuem de forma independente na comercialização de produtos ou serviços. No entanto, em muitos casos, as empresas não assumem plenamente a responsabilidade ética pelas ações e práticas desses revendedores, gerando uma série de problemas que afetam tanto os consumidores quanto os próprios trabalhadores.

Abílio (2014) resalta diversos pontos emblemáticos acerca das revendedoras informais, sendo os principais: (1) a indistinção entre tempo de trabalho e de não trabalho, ou seja, a transformação de todo tempo em potencial tempo de trabalho, intensificando e/ou estendendo o tempo de trabalho; (2) a informalidade do trabalho e a falta da seguridade social; (3) Não

contabilização da experiência como trabalho e do tempo de trabalho; (4) o não reconhecimento dessa forma de trabalho adicional como um problema diante da sua associação ao trabalho formal não suprir os custos básicos de vida e (5) ser um trabalho tipicamente feminino.

Além disso, a relação empresa-revendedora possui diversas preocupações como falta de responsabilidade das empresas com os revendedores em si, que muitas vezes são tratados como prestadores de serviços desprotegidos, destacam-se: a dependência econômica, pressão por metas, transferência de riscos e custos, falta de proteção trabalhista e desigualdades na distribuição de lucros (Freitas, 2023). Sem garantias de remuneração justa, benefícios trabalhistas ou suporte contínuo, esses revendedores são colocados em uma posição de vulnerabilidade.

Muitas revendedoras da Natura dependem exclusivamente das vendas para sua subsistência, o que as coloca em uma situação de vulnerabilidade econômica. Uma vez que seu rendimento está diretamente ligado às vendas realizadas, o que pode resultar em dificuldades para garantir uma renda estável. A pressão para atingir as metas estabelecidas pela empresa leva uma jornada de trabalho longa e intensa.

No SDV, mesmo que a revendedora execute sua função durante oito horas diárias, seis vezes por semana, ou seja, com eventualidade, ainda assim será considerado autônomo, sem benefícios trabalhistas. Assim, a empresa possui os recursos técnicos para gerenciar, organizar e subordinar milhares de profissionais que se tornam trabalhadores autônomos de maneira rápida e eficiente. Também chamado de trabalhador *just-in-time*, que segundo Abílio (2023, p?):

Trata-se da redução do trabalhador em trabalhador autônomo, permanentemente disponível ao trabalho, reduzido a um alto gerente subordinado, sem qualquer direito ou proteção trabalhista, assim como qualquer garantia salarial ou limites sobre seu tempo de trabalho.

O desligamento não é algo tão recorrente para as revendedoras, mas a concorrência e as dificuldades na venda podem funcionar como incentivos à desistência e, ao mesmo tempo, influenciar para que a revendedora abra mão de parte da remuneração para vender mais. O que vai contra a legislação trabalhista, visto que para o Direito do Trabalho não existe a possibilidade de renúncia e nem de redução salarial por ato de despojamento individual, o que evidencia a intenção de burlar os direitos trabalhistas por parte de empresa, violando as responsabilidades legais.

A empresa não oferece diretrizes claras e rigorosas quanto à conduta ética de seus revendedores. A ausência de um código de ética robusto e de mecanismos efetivos de

fiscalização pode levar à propagação de práticas enganosas, como a publicidade enganosa ou a pressão exagerada para vendas, que prejudicam a transparência nas relações de consumo. Em muitos casos, a ênfase no recrutamento de novos revendedores, em detrimento da venda real de produtos, reforça práticas que se aproximam de esquemas financeiros insustentáveis, como as pirâmides financeiras, em vez de focar em práticas comerciais legítimas.

Além disso, muitos revendedores autônomos não recebem treinamento adequado sobre questões éticas e de conformidade legal, o que contribui para o desconhecimento ou negligência de normas fundamentais de proteção ao consumidor. A terceirização da força de vendas, embora vantajosa para as empresas em termos de redução de custos operacionais e de responsabilidade direta sobre os trabalhadores, gera lacunas significativas na prestação de contas, especialmente em situações que envolvem abusos ou irregularidades nas práticas de venda.

Um aspecto crítico é a falta de proteção trabalhista para as revendedoras da Natura. As revendedoras não possuem benefícios trabalhistas básicos, como salário fixo, férias remuneradas, licença-maternidade, contribuição previdenciária e seguro de saúde. Essa falta de proteção as deixa desamparadas diante de situações adversas. Ainda há a falta de estrutura para realização das atividades, como a ausência de um meio de transporte para ajudar com locomoção dos produtos até as clientes, além das baixas margens de lucros em cada item vendido, o que justifica os baixos ganhos com as vendas dos cosméticos e perfumarias, conforme constatou Abílio (2014).

Para reconhecimento do vínculo empregatício entre as revendedoras e a empresa, o principal obstáculo é o reconhecimento da subordinação, uma vez que as revendedoras usufruem da liberdade para fazer seus próprios horários e para escolher onde e como trabalhar. Entretanto, as cobranças de metas, a exigência de aquisição de mínimos de compras mensais, a existência de diretrizes empresariais, planos de carreiras, treinamentos regulares, descadastramentos das plataformas quando não atendidos todos os requisitos em determinado período são formas de controle do trabalho das revendedoras.

Ressalta-se que o reconhecimento do vínculo entre as líderes, gerentes ou diretoras é de maior consenso jurisprudencial. Pois essas profissionais gestoras possuem um papel essencial na estrutura organizacional das vendas de produtos da empresa, destacando-se as várias atividades de treinamento, recrutamento, planejamento, além de outras atividades essenciais para a manutenção das metas estabelecidas pela empresa. Assim, é importante reconhecer que, semelhante as lideranças de equipes de vendas, as revendedoras estão inseridas na atividade-fim e na dinâmica das empresas de cosméticos.

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os gêneros. Ela é modulada histórica e socialmente e é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os gêneros (Freitas, 2023). Historicamente, o trabalho feminino é marcado pelo acúmulo do trabalho doméstico, por baixas remunerações e desproteção. A maioria das revendedoras tem sido composta por mulheres, o que pode ser atribuído a diversos fatores, como a associação culturalmente estabelecida entre mulheres e cuidados com a beleza e a disponibilidade de oportunidades flexíveis de trabalho que possibilita conciliar responsabilidades domésticas e familiares (Abílio, 2014).

Diante disso, no que se refere ao trabalho das revendedoras de cosméticos, se volta também para a perspectiva de gênero, diretamente interligada aos demais marcadores sociais. Segundo Souza (2010):

O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho é um fenômeno observado nas últimas décadas no Brasil e no mundo, por inúmeras pesquisas. Este aumento pode ser explicado por uma série de fatores: mudanças nas relações domésticas e de produção; alterações dos padrões organizacionais e produtivos inaugurados pela reestruturação produtiva; aumento da escolarização das mulheres possibilitando o acesso a alguns postos de trabalho; aumento do desemprego dos homens chefes de família e a queda na renda familiar.

Tendo em vista a trajetória histórica do trabalho feminino, marcada pela sobrecarga do trabalho doméstico, baixos salários e falta de proteção, compreende-se que o SVD reflete tanto a flexibilização do trabalho quanto a maneira como essa flexibilização está vinculada às condições precárias do trabalho das mulheres. Isso é particularmente evidente quando se considera a formação sócio-histórica do trabalho no Brasil, especialmente no caso das mulheres negras. Essas condições se alinham com uma demanda atual que envolve a fusão entre tempo de trabalho e tempo livre, além da expansão do trabalho não remunerado (Abílio, 2014). Além disso, é importante ressaltar a diferença entre os espaços de trabalho ocupados por mulheres brancas e por mulheres negras, considerando que a construção da perspectiva de trabalho entre esses dois grupos deu-se de maneira oposta. Enquanto as mulheres brancas lutavam pelo sufrágio universal e pela possibilidade de ocupação de postos de trabalho nas indústrias, as mulheres negras eram escravizadas e também condicionadas ao trabalho de cuidado, mal remunerado e até não remunerado (Davis, 2016).

Abílio (2014) ressalta que as mulheres negras acabam por ter jornadas duplas ou triplas, considerando o cuidado com seu lar, o trabalho de cuidado realizado nas casas brancas e nos espaços públicos, como o caso das empregadas domésticas e diaristas, e a jornada de trabalho

de revenda de cosméticos para complementar a renda. A produção da mulher negra é, em sua maioria, em busca da sobrevivência, enquanto o da mulher branca para consumo próprio, utilizando a revenda para conseguir descontos.

Em resumo, a falta de responsabilidade ética por parte de empresas que utilizam revendedores autônomos é uma questão estrutural que compromete tanto a integridade das relações comerciais quanto a proteção dos indivíduos envolvidos. As empresas frequentemente se isentam de obrigações legais e sociais ao não oferecer condições mínimas de segurança financeira e desenvolvimento profissional para esses indivíduos. Esses argumentos levantam importantes questões sobre a relação entre a Natura e suas revendedoras, destacando a necessidade de maior proteção e equidade para as trabalhadoras. Para que esse modelo de negócios seja sustentável e socialmente responsável, é imperativo que as empresas adotem políticas éticas mais robustas, transparentes e inclusivas, garantindo a conformidade legal e a proteção dos direitos dos consumidores e revendedores.

4.2 IFOOD

4.2.1 Histórico

O *iFood* foi criado em 15 de maio de 2011, em São Paulo (SP). Inicialmente o empreendimento atuava como um guia impresso de cardápios chamado *Disk Cook*, onde os pedidos eram realizados por meio de uma central telefônica (*iFood*, 2023). Em 2012, houve o lançamento do site e do aplicativo para dispositivos móveis (Android e iOS) e, no ano seguinte, a empresa recebeu o investimento da *Movile*, grupo brasileiro de capital de risco voltado para o investimento em negócios tecnológicos como, principalmente *startups* (*iFood*, 2023). Assim, a empresa passou a conectar o consumidor final a restaurantes e outros estabelecimentos, concluindo a entrega dos pedidos. No aplicativo, o cliente tem acesso à lista de produtos alimentícios que os estabelecimentos cadastrados oferecem e pode escolher a forma de pagamento. Utilizando da geolocalização, que mapeia os estabelecimentos mais próximos do local de entrega, o consumidor faz seu pedido e o recebe (*iFood*, 2023). Após uma série de fusões com outras empresas, o *iFood* ganhou espaço, alcançando em 2015, a marca de um milhão de pedidos. Com estratégias eficientes, em 2012 a empresa iniciou suas vendas com média de 12 mil pedidos por mês, no ano de 2014 esse número cresceu para 134 mil e em 2023 foi de 75 milhões, conforme o relatório de ESG da empresa de 2020/2023 (*iFood*, 2024).

No que se refere ao mercado, em abril de 2023, o *iFood* tinha domínio quase que total do mercado brasileiro de entrega de comida pronta, sendo dono de 80% do *marketshare*, segundo dados da Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (Abrasel, 2022). O *iFood* apresenta números expressivos: está presente em mais de 1.700 cidades no Brasil; realiza cerca de 65 milhões de entregas de pedidos todo mês; possui mais de 410 mil entregadores prestando serviço (160 mil cadastrados da plataforma e 250 mil com cadastros fixos nos restaurantes parceiros), mais 300 mil entregadores nos restaurantes parceiros e possui mais de 6 mil colaboradores ou *foodlovers* (*iFood*, 2023).

4.2.2 Políticas de RSC

A partir de uma análise documental do relatório de ESG do *iFood* de 2023 e do Relatório Anual da *Prosus* de 2023, foi possível fazer a análise utilizando os quatro elementos constituintes da RSC.

Iniciando pela base da pirâmide da RSC, as reponsabilidades econômicas, quem faz as divulgações da saúde financeira do *iFood* é a empresa *Prosus*. No relatório financeiro anual de 2023 da *Prosus* diz que a receita da empresa cresceu 39%, para R\$ 7,1 bilhões devido ao crescimento dos pedidos e da média do tamanho dos pedidos. No ano todo, o setor de entrega de restaurantes teve redução do prejuízo de US\$ 127 milhões para US\$ 79 milhões consequência do aumento de escala levando a melhoria da eficiência e margens no negócio de entrega de restaurantes, dessa maneira, a margem de prejuízo do *iFood* neste período melhorou em 15 pontos percentuais, incluindo investimento no ramo de entregas de supermercado (*Prosus*, 2023).

Considerando a pandemia de COVID-19, as entregas através de plataformas adquiriram grande importância durante o período de isolamento, devido as medidas de adotadas e à classificação do serviço de entrega como atividade essencial, incisos XII e XXII do Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020 (Brasil, 2020). Assim, plataformas como *iFood*, *Uber Eats* e *Rappi* tiveram aumento tanto na procura e como no número de prestadores de serviços. O *iFood* experimentou um crescimento explosivo em sua base de entregadores. No início da quarentena, em março de 2020, a plataforma registrou mais de 175 mil inscrições de candidatos interessados em se tornarem entregadores, o que representa o dobro do número de inscrições do mês anterior, acompanhado também pelo aumento do número de entregas (G1, 2020).

Sobre a área legal, para gerenciar a rede de entregadores a empresa opera por meio de operadoras logísticas (OL's) terceirizadas para firmar seus contratos (Cícero, 2022). Existem

duas formas de se conectar como entregador ou entregadora no app. No modelo Full Service (41%), os pedidos podem ser entregues por profissionais independentes ou por empresas especializadas nas atividades de entregas rápidas, as OL's. São as empresas que liberam o cadastro dos seus respectivos profissionais de entrega.

Nas questões filantrópicas, o *iFood* possui alguns projetos de atuação, como: *iFood Chega Junto*, *iFood Acredita*, *iFood Decola*, *Meu Diploma do Ensino Médio* e doações dentro do próprio App.

O *iFood Chega Junto* é uma iniciativa voltada à valorização e respeito de entregadores e entregadoras em todo o Brasil. A empresa afirma destinar R\$ 1 milhão para realização e apoio de até 25 iniciativas escolhidas por meio de um edital em 2024 (*iFood*, 2023). Em junho de 2023, a empresa lançou um programa de aceleração do empreendedorismo de pessoas negras, o *iFood Acredita* cujo objetivo é incentivar o crescimento de negócios de empreendedores negros em todo o Brasil, fortalecendo a diversidade e impulsionando esse público principalmente em áreas relacionadas à atuação do *iFood* (*iFood*, 2023).

O *iFood Decola* é uma plataforma de educação com o objetivo de promover o desenvolvimento e a qualificação dos entregadores e das entregadoras em diversas áreas para além do contexto das entregas em si (*iFood*, 2023). A plataforma oferece mais de 100 cursos gratuitos que abordam temas como segurança no trânsito, finanças pessoais, fluxo de caixa, empreendedorismo, manutenção de veículos, comunicação e marketing digital, etc.

O projeto *Meu Diploma do Ensino Médio* foi lançado em 2021, em parceria com a Termine Seus Estudos, para apoiar entregadores e entregadoras a completarem o Ensino Médio (*iFood*, 2023). Em 2022, 950 deles receberam seu diploma após concluírem um curso preparatório para o Encceja (Exame Nacional para Certificação de Competências de Jovens e Adultos) (*iFood*, 2023).

A empresa também possui algumas ações voltadas para o Meio Ambiente, como o estabelecimento de zerar a poluição plástica associada ao serviço de entrega até 2025. A empresa busca alcançar esse objetivo por meio da redução de envio de plásticos de uso único (talheres e canudos plásticos), substituição de embalagens plásticas e de isopor por embalagens sustentáveis e reciclagem do plástico restante com ações de fomento à cadeia de reciclagem (*iFood*, 2023). A redução da geração de resíduos também um foco de atuação da empresa, por meio da implantação de ecopontos públicos, capacitação de cooperativas e incentivo à logística reversa do isopor. Além disso, a empresa busca neutralizar as emissões de CO₂ nas entregas e atingir 50% das entregas feitas por profissionais conectados à plataforma do *iFood* realizadas por modais limpos até 2025 (*iFood*, 2023).

4.2.3 Análise

A uberização é um “processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas, assumindo assim uma aparência de ‘prestação de serviços’ e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho” (Antunes, 2020). Essa nova modalidade de trabalho traz inúmeros questionamentos, tais como regulamentar e adequar o trabalho em plataformas de maneira a assegurar a proteção ao trabalhador.

Para o reconhecimento do vínculo empregatício no Brasil, são necessários os seguintes requisitos: trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, conforme o artigo 3º da CLT (Brasil, 1943). Considerando os trabalhadores de aplicativos, como o *iFood*, uma das principais questões em debate é a existência ou não de uma relação de subordinação, uma vez que a autonomia é um dos principais aspectos desse tipo de trabalho, pois o trabalhador tem a possibilidade de escolher quando e onde vai trabalhar.

Apesar das plataformas se definirem apenas como intermediárias entre o cliente e o trabalhador, existe uma subordinação algorítmica em que a empresa controla os trabalhadores, decidindo onde, quando e por quanto tempo eles prestarão serviços, sob um código de que a maioria dos prestadores de serviços não tem conhecimento (Antunes, 2021). Sendo assim, o trabalhador não possui controle sobre sua remuneração (Abílio, 2023).

Assim, existem alguns pontos que favorecem o estabelecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores de aplicativo e as empresas, uma vez que existe um cadastro único e pessoal e os trabalhadores são avaliados individualmente pelos clientes, a prestação de serviço não é eventual e a plataforma controla o tempo de trabalho.

O trabalho em plataformas digitais é uma atividade em sistema flexível, um verdadeiro retrocesso aos direitos trabalhistas e à seguridade (Schmidt, 2017). Pois, as plataformas têm sido utilizadas como um artifício para “burlar” as regulamentações trabalhistas que oficializam os contratos de trabalho assalariado. Ainda não existe uma legislação consolidada acerca do assunto no país, e nem uma discussão a nível federal, entretanto alguns estados discutem formas de regulamentação desse tipo de atividade.

No início da pandemia da Covid-19, em 2020, o *iFood* ofereceu ajuda por meio do Fundo Solidário, que previa um auxílio financeiro aos entregadores contaminados, calculado com base nos repasses recebidos nos 90 dias anteriores ao adoecimento, sendo proporcional aos 15 dias de quarentena, possuindo um valor mínimo de R\$300,00, tendo sido encerrado em 15 de junho de 2022 (*iFood*, 2020).

Independente desta iniciativa, no dia 1º de julho de 2020, em uma mobilização nacional, entregadores de aplicativos paralisaram as atividades em 13 estados do país e no Distrito Federal, que ficou conhecida como o primeiro grande “Breque dos Apps” (Levy, 2022). Com a greve, os entregadores reivindicavam aumento no valor pago por entrega, medidas de proteção contra a Covid-19 e melhores condições de trabalho, como: estabelecimento de uma taxa mínima por quilômetro percorrido, o fim dos bloqueios arbitrários dos entregadores pelos aplicativos, assistência financeira para a compra de equipamentos de proteção individual e a instalação de banheiros em pontos estratégicos das cidades. Além da participação dos próprios trabalhadores, o boicote foi apoiado pelos clientes, aos quais se pedia para que não usassem o aplicativo ou fizessem uma avaliação negativa, ressaltando as péssimas condições de trabalho dos entregadores (Sundré, 2020). Após oito dias de greve, foi criada a página “Não Breca Meu Trampo” no Facebook, por agências de publicidade contratadas pelo iFood em resposta às greves dos entregadores, cujo objetivo, era suavizar o impacto das greves e desmover a mobilização dos entregadores. Assim, os trabalhadores exerceram seu direito trabalhista mais básico: o direito à greve, além da liberdade sindical, que é a base para todos os outros direitos trabalhistas. Liberdade essa que foi a base da luta por meio da negociação coletiva e pressão política para pressionar o Estado e conquistar os direitos trabalhistas (Teodoro, 2020).

Em Brasília, no dia 15 de setembro de 2020, os entregadores realizaram uma nova manifestação em favor da aprovação do Projeto de Lei nº 1665/2020 na Câmara dos Deputados e do Projeto de Lei nº 937/2020, na Câmara Legislativa do Distrito Federal. Este último tem como objetivo garantir “pontos de apoio”, que são locais onde os entregadores podem deixar suas bicicletas durante sua jornada de trabalho, devido à distância entre as diversas regiões administrativas do Distrito Federal (Aragão, 2020).

O Projeto de Lei nº 578/19, de autoria da Comissão de Trânsito e Transporte da Câmara, com apoio do Sindicato dos Mensageiros, Motociclistas, Ciclistas e Mototaxistas Intermunicipais do Estado de São Paulo (Sindimoto), estabelece uma série de obrigações para empresas de entregas por aplicativo, como o pagamento de adicional de periculosidade, a contratação de profissionais registrados no Cadastro Municipal de Condutores de Transporte de Pequenas Cargas (CONDUMOTO), a placa vermelha, a proibição de oferecer prêmios por cumprimento de metas que possam estimular o aumento de velocidade e prevê multas para empresas ou aplicativos que desrespeitarem a norma (Brasil, 2019).

Em São Paulo existe ainda o Projeto de Lei nº 130, que cria uma responsabilidade solidária caso a empresa use entregadores fora da regulamentação, onde ela teria que arcar com seguros e danos que o entregador sofra.

Durante a pandemia houve a aprovação da Lei Ordinária nº 14.297.107, onde foram reforçadas medidas de proteção aos entregadores de aplicativos, como contratação de seguro contra acidentes, bem como a possibilidade de afastamento do entregador em caso de contaminação pelo coronavírus, com assistência financeira por um período de 15 dias, que poderia ser prorrogado. Porém a duração dessas medidas se daria somente enquanto durasse a pandemia do Covid-19.

Conforme o Relatório de ESG da empresa, para os anos de 2022/2023, foram realizadas um total de 1.270 contratações no Brasil e 1.800 desligamentos, sendo 747 voluntários e 1.119 involuntários (*iFood*, 2023). O alto índice de desligamento involuntário é problemático, pois muitos trabalhadores relatam desconhecer os requisitos presentes no contrato para prestação de serviços e demonstra a falta de estabilidade do trabalhador nessa modalidade de trabalho.

Portanto os Projetos de Lei existentes não parecem solucionar o problema em torno da existência do vínculo empregatício e da falta de seguridade social. Diante desse impasse é certo que novas formas de trabalho precisam ser regulamentadas e fiscalizadas para evitar que os trabalhadores fiquem desamparados enquanto as empresas lucram cada vez mais com a força de trabalho.

4.3 DISCUSSÃO

Sobre as tensões e *trade-offs*, as companhias buscam desempenhar conforme as suas responsabilidades econômicas, legais, éticas e filantrópicas, dessa forma, elas inevitavelmente surgem. Como as empresas decidem equilibrar as suas várias responsabilidades, contribuem para definir a sua orientação e reputação de RSC. Por exemplo, a responsabilidade econômica para com os proprietários e acionistas exige uma compensação cuidadosa entre lucratividade de curto e longo prazo. No curto prazo, os gastos das empresas em obrigações legais, éticas e filantrópicas, invariavelmente, aparecem entrar em conflito com as responsabilidades com os acionistas. Então, quando as companhias gastam recursos com essas responsabilidades, soam como se elas estivessem colocando em primeiro lugar os interesses de outras partes interessadas, assim surge o desafio de cortar custos ou buscar melhores vantagens a longo prazo. Ao olhar pelas lentes do pensamento tradicional, os recursos gastos com propósitos legais, éticos e filantrópicos podem desviar a empresa da lucratividade.

Contudo, de acordo com estudos de caso sobre RSC, essa não é uma afirmação válida. Chrisman e Carroll (1984) mostram em seu trabalho que emergiu a visão de que atividade social empresarial pode levar e leva a recompensa econômica e as empresas devem buscar cenários

favoráveis como esses. O estudo de caso de RSC, segundo Carroll e Shabana (2010), são documentos constituídos com argumentos e dados que provam a razão da comunidade empresarial aceitar e promover a RSC. Além disso, esses trabalhos estão preocupados em responder como a comunidade empresarial e comercial se beneficia, de forma direta ou indireta, ao se envolver com políticas, atividades e práticas da RSC.

Kurucz *et al.* (2008) apresentam os quatro argumentos mais eficazes presentes nos estudos de casos como redução de custos e riscos, efeitos positivos sobre a vantagem competitiva, legitimidade e reputação da empresa e o papel da RSC na criação de situações de ganho mútuo para a empresa e a sociedade. Em suma, as tensões e *trade-offs* continuarão sendo importantes, porém não se pode afirmar que elas estão em completa oposição umas às outras e os estudos de caso auxiliam ao melhorar os conflitos e tensões existentes entre as quatro categorias da pirâmide.

Sobre a compreensão da pirâmide integradamente unificada, a Pirâmide de RSC deve ser vista a partir da perspectiva dos *stakeholders* e com o foco na pirâmide na totalidade e não nas diferentes partes. O modelo diz que as empresas devem basear suas decisões, ações, políticas e práticas para preencher simultaneamente os seus quatro componentes. Sendo assim, a Pirâmide não deve ser interpretada como uma expectativa de que as empresas cumpram as suas responsabilidades sociais de forma sequencial e hierárquica, iniciando pela base. Muito pelo contrário, é esperado que elas cumpram as responsabilidades de maneira simultânea. Assim, a ordenação das categorias da RSC visa remeter à natureza básica para a existência das empresas na sociedade. Como já dito, as responsabilidades econômicas e legais são exigidas; a ética é esperada e filantrópica desejada pela sociedade.

Portanto, o Responsabilidade Social Corporativa Total da companhia consiste no cumprimento simultâneo das quatro responsabilidades. Em outras palavras, a empresa orientada pela RSC deve fazer o esforço para ser lucrativa, obedecer à lei, envolver-se em práticas éticas e ser uma boa cidadã corporativa. Ao olhar dessa perspectiva, a pirâmide é vista de maneira unificada e integrada (Carroll e Buchholtz 2015; Carroll, 2016).

A pirâmide é uma estrutura sustentável para os *stakeholders*, pois cada um dos quatro componentes da responsabilidade se dirige a diferentes *stakeholders* em relação às diferentes prioridades nas quais as partes interessadas podem ser afetadas. Por exemplo, as responsabilidades econômicas impactam fortemente os acionistas e empregados por serem atingidas de maneira significativa caso a empresa não seja financeiramente viável. As responsabilidades legais são certamente importantes no que toca aos proprietários, porém, na atual sociedade litigiosa, as ameaças de processos contra empresas são oriundas, mais

frequentemente, por empregados e consumidores. As responsabilidades éticas atingem todos os grupos de interesses, por exemplo, ao se analisar os problemas éticos enfrentados pelas empresas hoje, eles podem envolver empregados, clientes e o mais frequente o meio ambiente. Por final, as responsabilidades filantrópicas geralmente impactam mais a comunidade e organizações não governamentais, contudo afetam os empregados também, pois segundo Carroll (2016, p. 6) há estudos concluindo que companhias com envolvimento filantrópico estão expressivamente relacionados a moral e engajamento de seus funcionários (Carroll, 2016).

A pirâmide deve ser vista como sustentável, pois essas responsabilidades são obrigações de longo prazo que se estendem às gerações de partes interessadas futuras também. Embora, mesmo que no primeiro momento, a pirâmide pareça ser uma fotografia, ou seja, um retrato estático das responsabilidades, a intenção é que ela seja vista como uma estrutura adaptável e dinâmica, cujo conteúdo abranja o presente e o futuro. Atualmente, a consideração das partes interessadas e a da sustentabilidade é inseparável da RSC (Carroll e Buchholtz 2015; Carroll, 2016). Além disso, há uma integração entre RSC e Sustentabilidade por parte das organizações, atualmente, as empresas percebem que as duas andam juntas, ou seja, ser socialmente responsável é investir na importância da sustentabilidade, o que implicitamente demonstra a preocupação com o futuro (Carroll, 2016). Os relatórios anuais de desempenho social corporativo são geralmente referidos como Relatórios de Sustentabilidade, Relatórios de RSC ou Relatórios de Sustentabilidade, mas os termos são intercambiáveis quando tratamos de conteúdo desses.

Em resumo, ao se fazer o exercício de compreender a RSC como uma pirâmide integrada e sustentável mostra a complexidade e a interdependência dos seus quatro componentes: econômica, legal, ética e filantrópica. Parte da base de cada responsabilidade se encontra nos princípios éticos e nas tensões, compromissos e *trade-offs* oriundos durante o trajeto da busca pelo sucesso a longo prazo. Uma visão totalizante da RSC se faz crucial ao destacar que a atividade de análise das responsabilidades não deve se respeitar uma sequência ou hierarquia, na verdade, deve ser simultâneo, levando sempre em conta o impacto em todas as partes. Além disso, diante um mundo em constante mudança, a capacidade de adaptação do modelo a diferentes culturas e organizações mostra a importância da RSC na atualidade. E por último, o compromisso com a responsabilidade social não é feito apenas para cumprir obrigações, ele também é visto como uma oportunidade estratégica para a empresa se tornar agente de impacto positivo. Dessa forma, é de suma importância para as empresas, implementarem a RSC em suas práticas, visando garantir um futuro ético e sustentável para si, seus *stakeholders* e suas comunidades.

Atualmente, as empresas estão praticando alguma forma de ação social, que é o conjunto de ações que visam a melhoria de suas relações internas e externas. Isso agrega valor a empresa além de compensar de alguma forma os danos ambientais e sociais a sociedade. Entretanto, as empresas não são entidades filantrópicas, não podem fazer ação social apenas pela imagem além disso, não faz sentido as empresas direcionarem valores as ações sociais e comprometer sua lucratividade. As ações sociais devem existir, entretanto, elas não anulam as responsabilidades éticas e legais da empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a disseminação do neoliberalismo, ocorreu a implementação de novos padrões organizacionais e tecnológicos e de novas maneiras de organização do trabalho. Com isso, foram inseridas novas formas de trabalho ao mundo laboral, com a presença de flexibilidade salarial, da jornada de trabalho e das formas de contratação, e pela viabilização da prestação laboral por plataformas digitais. Em todo mundo, tal processo causou repercussões nas relações de trabalho em diversos tipos de atividades, tendo como principal tópico de discussões o enquadramento ou não dessas relações como relações de emprego; e reflexões acerca do estabelecimento de parâmetros para conferir um núcleo de direitos básicos trabalhistas, como: acesso a saúde, a Previdência Social, e a regulação da jornada de trabalho para trabalhadores de aplicativo sob demanda. O que se torna mais problemático em países onde existe uma grande desigualdade social, como o Brasil.

No Brasil, após os anos 2000, pode observa-se o aumento dos níveis de desemprego e da precarização concomitantemente com o ataque aos direitos e baixos salários, com o surgimento de uma nova classe trabalhadora que convive constantemente com a incerteza e insegurança diretamente ligadas à casualidade e informalização, ao regime de tempo parcial e ao falso autoemprego. O ápice do neoliberalismo se deu com a Reforma Trabalhista que promoveu a fragilização do sindicato, o esvaziamento da justiça do trabalho e redução da fiscalização. O cenário atual é o resultado da adoção de políticas neoliberais no país, que geram a desregulamentação dos direitos do trabalho e sua precarização através do crescimento das terceirizações, dos contratos temporários, das subcontratações entre outros meios utilizados para diminuir os custos destinados à proteção do trabalho.

O modelo de pirâmide de Responsabilidade Social, desenvolvido por Archie Carroll, classifica a responsabilidade das empresas em quatro níveis hierárquicos: responsabilidade econômica, legal, ética e filantrópica. Embora esse modelo tenha sido amplamente utilizado para entender as obrigações corporativas, ele não abrange plenamente a complexidade das questões empresariais contemporâneas. As dinâmicas sociais, econômicas e ambientais atuais exigem uma abordagem mais holística e interconectada da responsabilidade empresarial, que vá além da simples hierarquização de obrigações. A pirâmide, por seu formato linear e rígido, subestima a interdependência entre essas dimensões. Por exemplo, questões como sustentabilidade ambiental, inclusão social, e o papel das empresas na promoção de justiça social não podem ser adequadamente abordadas por um modelo que prioriza a responsabilidade econômica em detrimento de outras esferas.

Adicionalmente, o contexto atual de globalização, avanço tecnológico e mudanças regulatórias rápidas impõe desafios às empresas que excedem as fronteiras tradicionais de responsabilidade econômica e filantrópica. Essas questões requerem modelos mais amplos e flexíveis, que reconheçam a necessidade de adaptação contínua e integração entre os diferentes aspectos da atuação empresarial. Assim, a crescente demanda por transparência, inovação social e alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU evidencia a limitação do modelo da pirâmide de Carroll. Empresas precisam adotar *frameworks* mais dinâmicos e abrangentes, capazes de refletir a complexidade das interações entre sociedade, meio ambiente e economia.

As empresas privadas têm, frequentemente, utilizado ações filantrópicas como uma ferramenta estratégica para mascarar práticas de exploração do trabalho. Essas ações, que à primeira vista parecem demonstrar uma genuína preocupação social, são muitas vezes uma forma de desviar a atenção pública dos problemas estruturais internos, como a precarização das condições de trabalho e a baixa remuneração. Ao engajar-se em doações para causas sociais ou em projetos de responsabilidade corporativa, essas empresas constroem uma imagem de benevolência e responsabilidade, enquanto mantém práticas exploratórias que afetam diretamente seus funcionários, sobretudo em setores de baixa qualificação e onde a mão de obra é mais vulnerável.

Sob o manto da filantropia corporativa, as companhias conseguem atenuar as críticas e minimizar a pressão por reformas trabalhistas que poderiam melhorar as condições dos empregados. A visibilidade midiática dessas ações filantrópicas muitas vezes reforça a narrativa de empresas comprometidas com o bem-estar social, mascarando a realidade de jornadas extenuantes, falta de benefícios básicos e a terceirização de serviços, que tendem a precarizar ainda mais o trabalho. Assim, o discurso de responsabilidade social é utilizado de maneira instrumental, como uma forma de proteger a reputação empresarial e, simultaneamente, perpetuar modelos econômicos que favorecem o lucro em detrimento da justiça social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABÍLIO, L. C. **Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos**. São Paulo: Boitempo, 2014.
- ABÍLIO, L. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador Just-in-time. *In*: ANTUNES, R. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ABÍLIO, L. C. AMORIM, H.; GROHMANN, R. Trabalho em plataformas digitais: perspectivas desde o Sul global. **Sociologias**, v. 23, n.57, p. 18-25, 2021. 56=-09.
- ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. abr. 2023.
- ALCAZAR, M. R.; SPERS, R. G.; ARIDA, R. M. Internacionalização da natura na França: estratégias e posicionamento de marketing para um mercado sofisticado. **Revista Eletrônica de Negócios Internacionais: Internext**, v. 2, n. 2, p. 221-246, 2007.
- ALMEIDA, J. M. **A reforma trabalhista e sindical em preparação pelo governo federal: mais ataques aos direitos dos trabalhadores**. São Paulo, 2006. Disponível em: <www.conlutas.org.br>. Acesso em: 23 jun. 2023.
- ALOISI, A. Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of “ondemand/gig economy” platforms. **Comparative Labour Law and Policy Journal**, v. 37, p. 658-9, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2637485>. Acesso em 4 jan. de 2024.
- ALVARENGA, D.; CAVALINI, M. **Brasil perde 2,8 milhões de trabalhadores com carteira em 8 anos; informalidade e conta própria crescem**. 2022. G1. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/05/18/brasil-perde-28-milhoes-de-trabalhadores-com-carteira-em-8-anos-informalidade-e-conta-propria-crescem.ghtml>. Acesso em: 23 jan. 2024.
- ALVES, K. História da Apple: a marca da maçã mais famosa do mundo. **Consolide Blog**. Disponível em: <https://www.consolidesuamarca.com.br/blog/historia-da-apple>. Acesso em 15 fev. 2024.
- ANDRADE, D. P. O que é o neoliberalismo? A renovação do debate nas ciências sociais. **Sociedade e Estado**, [s. l.], v. 34, n. 1, p. 211-239, 2019. Acesso em: 23 jan. 2024.
- ANDRADE, D. P.; OTA, N. “Uma alternativa ao neoliberalismo. Entrevista com Pierre Dardot e Christian Laval”. **Tempo Social**, v. 27, n.1, p. 275-316, 2015.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo, 2006, Cortez.
- ANTUNES, R. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. *In*: FRIGOTTO, G.; GENTILI, P. (Eds.). **A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho**. São Paulo: Cortez, 2004. p. 35–48.

ARAGÃO, É. 3ª Breque dos APPs por direitos será dia 15, em Brasília: **Trabalhadores de aplicativos lutam por proteção contra Covid-19 e direitos. No Distrito Federal, a luta é também pela sanção do PL do ponto de apoio, um lugar para descansarem, almoçarem e carregarem os celulares.** CUT, [S. l.], 9 set. 2020. Disponível em:

<https://www.cut.org.br/noticias/3-breque-dos-apps-por-direitos-sera-dia-15-em-brasilia-5f17>.

Acesso em: 30 abr. 2024.

mar. 2023.

ARAÚJO, M. R. M.de; MORAIS, K.R. S. de. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 20, n. 1, p. 1-13, 2017.

BARBOSA, I. P. A alta das commodities agrícolas e o estabelecimento do milagrinho na economia brasileira do governo Lula. **Conjuntura Global**, v. 9, p. 145-161, 2020.

BEHRING, E. R. **Brasil em contra-reforma: desestruturação do Estado e perda de direitos.** São Paulo, Cortez, 2003.

BEHRING, E. R. Trabalho e seguridade social: o neoconservadorismo nas políticas sociais. In: BEHRING, E. R.; ALMEIDA, M. H. T. Trabalho e seguridade social: percursos e dilemas. Rio de Janeiro: UERJ, p. 152-174, 2008.

BEHRING, E. R.; BOSCHETTI, I. **Política Social: Fundamentos e História.** São Paulo: Cortez, 2016.

BOAS, T. C.; GANS-MORSE, J. **Neoliberalism: from new liberal philosophy to anti-liberal slogan.** Studies In Comparative International Development, [S. l.], v. 44, n. 2, p. 137-161, 2009. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/s12116-009-9040-5>.

BOITO JUNIOR, A. A grande ilusão da elite sindical. **Gazeta Mercantil**, São Paulo, Primeira Página, 2004.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. Decreto nº 19.398, de 11 de novembro de 1930. Institui o governo provisório da república dos estados unidos do brasil, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 18 nov. 1930. Seção 1, p. 20029.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex: coletânea de legislação: edição federal**, São Paulo, v.7, 1943.

BRASIL. Projeto de Lei nº 578, de 2019. Altera a legislação referente ao exercício de atividades de motofretista e mototaxista. **Congresso Nacional**. Brasília - DF, 2019.

BRAUN, D. Cade questiona iFood em processo sobre concentração de mercado. **Valor Investe**, 2022. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/mercados/brasil-e-politica/noticia/2022/07/21/cade-questiona-ifood-em-processo-sobre-concentracao-de-mercado.ghtml>. Acesso em 2 fev. 2024.

BOWEN, H. (1953). *Social responsibilities of the businessman*. New York: Harper & Row.

BROWN, W. **Nas ruínas do neoliberalismo**. São Paulo: Politeia, 2019.

CADE QUESTIONA IFOOD EM PROCESSO SOBRE CONCENTRAÇÃO DE MERCADO. **Abrasel**, 2022. Disponível em: <https://abrasel.com.br/noticias/noticias/cade-questiona-ifood-em-processo-sobre-concentracao-de-mercado/>. Acesso em 1 fev. 2024.

CANDIDATOS A ENTREGADOR DE APLICATIVO MAIS QUE DOBRAM APÓS ISOLAMENTO CAUSADO PELO CORONAVÍRUS. **G1**. [S. l.], 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/04/01/candidatos-a-entregador-de-aplicativo-mais-que-dobram-apos-isolamento-causado-pelo-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 18 mar. 2024.

Cambridge Dictionary. Disponível em:

<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/gigeconomy>. Acesso em 3 fev. 2024.

CARROLL, A. B. **Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct**. *Business & Society*, v. 38, n. 3, p. 268–295, set. 1999.

CARROLL, A. B., & BUCHHOLTZ, A. K. (2015). *Business and society: ethics, Sustainability and stakeholder management* (9th ed.). Stamford: Cengage Learning.

CASSAR, V. B. **Resumo de direito do trabalho**. 7ª ed., São Paulo: Método, 2018.

CHAVES JÚNIOR, J. E. de R. **Desafio do Direito do Trabalho é limitar o poder do empregador-nuvm**. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-fev-16/desafio-direito-trabalho-limitar-poder-empregador-nuvm>. Acesso 23 de dez. 2023.

CHRISMAN, J. J., CARROLL, A. B. (1984). SMR forum: corporate responsibility - reconciling economic and social goals. **Sloan Management Review**. Winter. p. 59–65.

CÍCERO, J. Sem que entregadores saibam, iFood tem contrato que prevê direitos trabalhistas. **Publica**, 2022. Disponível em: <https://apublica.org/2022/05/sem-que-entregadores-saibam-ifood-tem-contrato-que-preve-direitos-trabalhistas/>. Acesso em 23 jan. 2024.

CHOMSKY, N. **Quem manda no mundo?**. Editora Planeta do Brasil, 2017

COLENCI, A. T. **O ensino de engenharia como uma atividade de serviços: a exigência de atuação de novos patamares de qualidade acadêmica**. Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção (dissertação). São Carlos, Escola de Engenharia da USP, 2000.

CORDEIRO, S. iFood: entenda as mudanças com fim de contratos de exclusividade com grandes redes. **Olhar digital**, 2023. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2023/10/19/tira-duvidas/ifood-entenda-as-mudancas-com-fim-de-contratos-de-exclusividade-com-grandes-redes/>. Acesso em 7 jan. 2024.

COSTA, D. D. O., & Tambellini, A. T. A visibilidade dos escondidos. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, v. 19, p. 953-968, 2009.

CRANE A., MATTEN D. Business ethics: managing corporate citizenship and sustainability in the age of globalization. (2nd ed.). **Oxford University Press**. 2007.

CRUZ, M. N. da. TROCCOLI, I. R.; PEIXOTO, A. M. N. PONTE, L. F. Canal de venda direta e sua operacionalização no Brasil: breve revisão teórica. **UNOPAR Cient., Ciências Juríd. Empres.**, Londrina, v. 14, n. 1, p. 109-117, 2013.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2016.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **Comum: ensaio sobre a revolução no século XXI**. São Paulo: Boitempo, 2017.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução Heci Regina Candiani. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DAVIES, W. **The limits of neoliberalism. Authority, sovereignty and the logic of competition**. Los Angeles; London; New Delhi: Sage, 2014.

DRUCK, M. D. G. Globalização e reestruturação produtiva: o fordismo e/ou japonismo. **Revista de Economia Política**, v.19, n.2, p. 31-48, 1999.

DUMÉNIL, G.; LÉVY, D. **A crise do neoliberalismo**. São Paulo: Boitempo, 2014.

FELICIANO, G. G.; PASQUALETO, O. de Q. F. **(Re)descobrimo o direito do trabalho: Gig economy, uberização do trabalho e outras flexões**. Jota. São Paulo: Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. Disponível em:

https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/redescobrimo-o-direito-do-trabalho-06052019. 2019. Acesso em: 4 fev. 2024.

FREITAS, A. K. A. D. **Informalidade, gênero e relações raciais: uma confrontação do direito do trabalho a partir das revendedoras de cosméticos**. Monografia (Direito), Universidade de Brasília, Brasília – DF, 2023.

FRIEDMAN, M. **Capitalism and freedom**. Chicago: University of Chicago Press. 1962.

FUNDO SOLIDÁRIO E DE PROTEÇÃO: O QUE VOCÊ PRECISA SABER. **iFood**, 7 dez. 2020. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/covid-19-nossa-entrega/fundo-solidario-e-deprotecao-o-que-voce-precisa-saber/>. Acesso em: 04 abr. 2023.

GALVÃO *et al.*, **Dossiê reforma trabalhista**. Campinas, Cesit/ie/Unicamp. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/>. 2017. Acesso 23 de mar. 2024.

GIANNOTTI, V. **História das lutas dos trabalhadores no Brasil**. Mauad Editora Ltda, 2007.

GÓES, G.; FIRMINO, A.; MARTINS, F. A Gig Economy no Brasil: uma abordagem inicial para o setor de transporte – Nota de Conjuntura nº 5. Brasília: Ipea, p. 1-14, 2021.

HABER, S. **Analiser le néolibéralisme aujourd’hui: les pistes de la recherche actuelle.** In: HABER, S. *Penser le néocapitalisme*, p. 127-144. Paris: Les Prairies Ordinaires, 2013.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural.** 19. ed. São Paulo: Loyola, 2010.

HARVEY, D. **O neoliberalismo: história e implicações.** São Paulo: Loyola, 2008.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa** [Entretanto, mister notar que as cobranças de metas, a exigência de aquisição de mínimos de compras mensais, existência de diretrizes empresariais, planos de carreiras, treinamentos regulares, descadastramentos das plataformas quando não atendidos todos os requisitos em determinado período e afins são formas de controle do trabalho das revendedoras online], v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **O que é desemprego.** [s.d.]. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php#:~:text=Esta%20taxa%2C%20que%20divulgamos%20com,de%20trabalho%20que%20est%C3%A3o%20desempregadas>>. Acesso em 20 de ago. 2024.

O QUE É O IFOOD? CONHEÇA A HISTÓRIA E A OPERAÇÃO DA EMPRESA **iFood**, 23 de março de 2023. Disponível em: <<https://institucional.ifood.com.br/noticias/o-que-e-o-ifood/>>. Acesso em 5 jul. 2024.

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2022/23. **iFood**, 2024. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/wp-content/uploads/2024/02/iFood_FY23_Final-2.pdf>. Acesso em 23 ago. 2024.

KAKABADSE, N. K., ROZUEL, C., LEE-DAVIES, L. Corporate social responsibility and stakeholder approach: a conceptual review. **International Journal of Business Governance and Ethics**, [S. l.], v. 1, n.4, p. 277, 2005.

KOVÁCS, M. J. **Educação para a morte temas e reflexões.** Casa do psicólogo, 2003.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, [S. l.], v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018. DOI: 10.11606/0103-2070.ts.2018.138082.

KREIN, J. D., de OLIVEIRA, R. V., & FILGUEIRAS, V. A. (Eds.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade.** Campinas: Editora Curt Nimuendajú, p. 127-154, 2019.

KUBO, S. H. & GOUVÊA, M. A., **Análise de fatores associados ao significado do trabalho.** Revista de Administração, 47 (4), p. 540-554, 2012.

KURUCZ, E.; COLBERT, B.; WHEELER, D. The business case for corporate social responsibility. In A. Crane, A. McWilliams, D. Matten, J. Moon, & D. Siegel (Eds.), **The Oxford handbook of corporate social responsibility** (pp. 83–112), 2008.

LEITE, M. P., **Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais**. São Paulo: Perseu Abramo, 2003.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª edição. [s.l.]. Saraiva Educação S.A, 2022. Acesso em: 16 abr. 2024.

LEVY, C. A máquina oculta de propaganda do iFood. **Publica**, 2022. Disponível em: <https://apublica.org/2022/04/a-maquina-oculta-de-propaganda-do-ifood/>. Acesso em 14 fev. 2024.

Linha do tempo: conheça a história do iFood. **iFood**, 2023. Disponível em: <https://www.news.ifood.com.br/linha-do-tempo-historia-ifood/>. Acesso em 16 jan. 2024.

LISBOA, A. L de C. Gig Economy e as (re)configurações de trabalho. **Revista Estudantil Manus Iuris**, [S. l.], v. 2, n. 1, p. 57–70, 2021. DOI: 10.21708/issn2675-8423.v2i2a10457.2021. Acesso em 4 jan. 2024.

MACCALÓZ, M. S. **Globalização e flexibilização**. In: MACCALÓZ, M. S. *et al.* Globalização, neoliberalismo e direitos sociais. Rio de Janeiro: Destaque, p. 1-26, 1997.

MARCONSIN, C.; FORTI, V.; MARCONSIN, A. F. Neoliberalismo e reestruturação produtiva: debatendo a flexibilização dos direitos trabalhistas no Brasil. **Serviço Social em Revista**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 23–46, 2012. DOI: 10.5433/1679-4842.2012v14n2p23. 2012.

MARCONSIN, C.; SANTOS, C. **Cerco aos direitos trabalhistas e crise do movimento sindical no Brasil contemporâneo**. Rio de Janeiro: UFRJ, 2009. Tese (doutorado) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Escola de Serviço Social, Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, 2009-05-30.

MARRITZ, I. **Motoristas do Uber são funcionários, descobre agência de Nova York**, 2016. Disponível em: <https://www.wnyc.org/story/uber-drivers-are-employees-new-york-agency-finds/>. Acesso em abr. 2024.

MARQUES, V. iFood: do call center para o app, uma história de dominação. **StartSe**, 2023. Disponível em: <https://www.startse.com/artigos/historia-ifood/>. Acesso em 1 fev 2024.

MARTINS ANDRADE, R. L. M. M., MORAIS, F. F. A reforma das normas trabalhistas em meio à crise econômica no Brasil. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, v. 10, n. 1, p. 185-201, 2017.

Microsoft: a origem, o crescimento e os motivos para investir na empresa de Bill Gates. **Warren Magazine**, 2020. Disponível em: <https://warren.com.br/magazine/microsoft/>. Acesso em 3 fev. 2024.

MIGALHAS. Regulação e resolução de conflitos gerados pelas "gig economy companies". **Direito Privado no Common Law**, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-privado-no-common-law/360072/regulacao-eresolucao-de-conflitos-gerados-pelas-gig-economy-companies>. Acesso em: 16 abr. 2023.

MIROWSKI, P.; PLEHWE, D. **The road from Mont Pèlerin. The making of the neoliberal thought collective.** Cambridge (MA); London: Harvard University Press, 2009.

MOREIRA, A. L. *et al.* Estudo De Direito Comparado Do Trabalho: Análise Crítica Da Uberização Do Trabalho Nos Estados Unidos, França e Brasil. In **Direito Comparado do Trabalho: no mundo globalizado.** LIMA, F. G. M. de (Org.). Fortaleza: Excola Social, 2020.

MUCELIN, G.; STOCKER, L. **Relações Trabalhistas ou Não Trabalhistas na economia do compartilhamento.** Revista dos Tribunais, São Paulo, 2021.

NATURA. **Visão de Sustentabilidade 2050.** 2014. Disponível em: <https://static.rede.natura.net/html/home/2019/janeiro/home/visao-sustentabilidade-natura2050-progresso-2014.pdf>. Acesso em: 15 Mar. 2024.

NATURA – NOSSA HISTÓRIA. **Natura**, [s. d.]. Disponível em: <https://www.natura.com.br/a-natura-nossa-historia>. Acesso em 20 mai. 2024.

RELATÓRIO INTEGRADO NATURA&CO 2023. **Natura**, 2023. Disponível em: <https://www.natura.com.br/relatorio-anual>. Acesso em 16 mai. 2024.

NOVA CLT COMPLETA UM ANO. **Uol**, 2018. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/apos-um-ano-reforma-trabalhista-nao-criou-empregos-prometidos-e-informalidade-cresceu/index.htm#nova-clt-completa-um-ano>. Acesso em 2 fev. 2024.

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

OLIVEIRA, F. de. **Acumulação monopolista, Estado e urbanização: a nova qualidade do conflito de classes.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19398-11-novembro-p.310>. Acesso em: 10 maio 2024.

ONG, A. **Neoliberalism as a mobile technology.** Transactions of the Institute of British Geographers, v. 32, p. 3-8, 2007.

ONG, A. **Neoliberalism as exception. Mutations in citizenship and sovereignty.** London: Duke University Press, 2006.

O QUE É O IFOOD? CONHEÇA A HISTÓRIA E A OPERAÇÃO DA EMPRESA. **IFood**, 2023. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/noticias/o-que-e-o-ifood/>. Acesso em 2 jan. 2024.

O QUE MUDOU EM 10 ANOS NA LISTA DAS EMPRESAS MAIS VALIOSAS DO MUNDO. **Insper**, 2022. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/noticias/o-que-mudou-em-10-anos-na-lista-das-empresas-mais-valiosas-do-mundo/>. Acesso em 3 fev. 2024.

PARTIDO DO MOVIMENTO DEMOCRÁTICO BRASILEIRO. **Uma ponte para o futuro.** Brasília: Fundação Ulysses Guimarães, 2015a. Disponível em: <http://pmdb.org.br/wp->

content/uploads/2015/10/RELEASE-TEMER_A4-28.10.15-Online.pdf>. Acesso em: 12 set. 2023.

PECK, J. **Constructions of neoliberal reason**. Oxford (UK): Oxford University Press, 2010.

PECK, J.; THEODORE, N.; BRENNER, N. Neoliberalism resurgent? Market rule after Great Recession. **The South Atlantic Quarterly**, v. 111, n. 2, p. 265-288, 2012a.

PECK, J.; THEODORE, N.; BRENNER, N. Mal-estar no pós-neoliberalismo. **Novos Estudos Cebrap**, n. 92, p. 59-78, 2012b.

PIPEK, A., DUTRA, A. L., MAGANO, I. R. **Reforma trabalhista**. Editora Blucher, 2017.

PONTES, J.; POSSAMAI, O. Responsabilidade social das organizações—um modelo para priorizar as necessidades sociais da região onde a organização está inserida. **Encontro nacional de engenharia de produção**, v. 12, p. 1-8, 2002.

PROSUS. **Annual Report 2023**. 2023. Disponível em: <https://www.prosusreport2023.com/pdf/AR-2023-full-spreads.pdf>. Acesso em: 1 jul. 2024.

RAGAZZI, A. P. A nova GE agora são três. **Brazil Journal**, 2021. Disponível em: <https://braziljournal.com/a-nova-ge-agora-sao-tres/#:~:text=A%20GE%20surgiu%20em%201892,jato%20e%20turbinas%20de%20energia>. Acesso em 3 fev. 2024.

ROCHA, C. J. da; SANTOS, E. M. de O. O direito do trabalho e a uberização: primeiras linhas analíticas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 67, n. 104, 2021.

SALVAGNI, J.; COLOMBY, R. K.; CHERON, C. **Em contexto de pandemia: entregadores de aplicativos, precarização do trabalho, esgotamento e mobilização**. **Simbiótica, [S. l.]**, v. 8, n. 3, p. 149–169, 2021. DOI: 10.47456/simbitica.v8i3.36817.

SCARPA, R. de C. N. de M. **Reforma Trabalhista, Flexibilização e Crise no Direito do Trabalho**. 1ª ed. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2023. E-book. ISBN 9786556278308. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556278308/>. Acesso em: 24 abr. 2024.

SIGNES, A. T. El Impacto de la “Uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. **Dialnet**. Barcelona, n. 3, p. 1-25, 2019. Acesso em 23 nov. 2023.

SCHWARTZ, M.; CARROLL, A. B. (2003). Corporate social responsibility: a three domain approach. **Business Ethics Quarterly**, 13(4), 503–30.

SILVESTRE, F. **Gig Economy e suas grandes oportunidades**. 2020. Disponível em: <https://www.jornalonegocio.com.br/post/gig-economy-e-suas-grandes-oportunidades>. Acesso em: 23 jun. 2023.

SPENCE, L. Small business social responsibility: expanding core CSR theory *Business and Society*, 55(1), 23–55, 2016.

SOUTO MAIOR, J.; SEVERO, V. S. “**201 ataques da reforma aos trabalhadores**”. 2017. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>>. Acesso em: 4 jul. 2023.

SOUZA, J. **Os batalhadores brasileiros: nova classe média ou nova classe trabalhadora?** Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010.

STANDING, G. **A precariat charter: From denizens to Citizens**. Londres: Bloomsbury, 2014.

STEFANO, V. de. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *In: Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 4 maio. 2024.

SUNDRÉ, L. “A guerra continua”, prometem entregadores dos breques contra apps: Após duas greves, motoboys querem ampliar conscientização dos trabalhadores e aumentar pressão contra as plataformas. **Brasil de Fato**, 30 jul. 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/07/30/a-guerra-continua-prometem-entregadores-dosbreques-contr-apps>. Acesso em: 8 fev. 2024.

TAVARES, M. A. Os fios (in)visíveis da produção capitalista. **Revista Outubro**, n.7, 2022. Disponível em: <https://img.fae.edu/galeria/getImage/1/361633460249798.pdf>. Acesso em: 1 maio 2024.

TEIXEIRA, M. O. *et al.* (Orgs.). **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas/SP: CESIT/IE/Unicamp, 2017.

TEIXEIRA, M. O. Os efeitos econômicos da Reforma Trabalhista. *In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. São Paulo: Curt Nimuendajú, p. 53-80, 2019.

TEODORO, M. C. M.; VIANA, M. T.; DELGADO, G. N.; BEVIAN, E. C.; MACHADO, M. M. A.; VIANA, G. J. (Orgs.). **COVID-19 e o mundo do trabalho: 2020 em retrospectiva e perspectivas**. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021.

THEODORO, M (org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição**. Brasília, Ipea, 2008.

VENTURI, T. G. P. Os desafios da regulação e da resolução de conflitos gerados pelas GIG Economy Companies: o caso da Uber. **Migalhas**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-privado-no-common-law/360072/regulacao-eresolucao-de-conflitos-gerados-pelas-gig-economy-companies>>. São Paulo, 2021. Acesso em: 16 abr. 2023.

VENUGOPAL, R. Neoliberalism as concept. **Economy and Society**, v. 44, n. 2, p. 165- 187, 2015.

VIEIRA, R. S. C. **Cuidado como trabalho: uma interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero.** Doutorado - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA - UFBA. **Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil (Relatório 1 de pesquisa).** Disponível em: <abet-trabalho.org.br/wpcontent/uploads/2020/08/Relatório-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Aplicativos-no-Brasil.pdf>%20Acesso%20em:%20janeiro%20de%202023>. Acesso em: 10 jan. de 2024.

WACQUANT, L. Three steps to a historical anthropology of actually existing neoliberalism. **Social Anthropology**, v. 20, n. 1, p. 66-79, 2012.

ANEXO A – TERMO DE AUTENTICIDADE



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ENGENHARIA

Termo de Declaração de Autenticidade de Autoria

Declaro, sob as penas da lei e para os devidos fins, junto à Universidade Federal de Juiz de Fora, que meu Trabalho de Conclusão de Curso do Curso de Graduação em Engenharia de Produção é original, de minha única e exclusiva autoria. E não se trata de cópia integral ou parcial de textos e trabalhos de autoria de outrem, seja em formato de papel, eletrônico, digital, áudio-visual ou qualquer outro meio.

Declaro ainda ter total conhecimento e compreensão do que é considerado plágio, não apenas a cópia integral do trabalho, mas também de parte dele, inclusive de artigos e/ou parágrafos, sem citação do autor ou de sua fonte.

Declaro, por fim, ter total conhecimento e compreensão das punições decorrentes da prática de plágio, através das sanções civis previstas na lei do direito autoral¹ e criminais previstas no Código Penal², além das cominações administrativas e acadêmicas que poderão resultar em reprovação no Trabalho de Conclusão de Curso.

Juiz de Fora, 07 de Outubro de 2024.

Lucian Marcos da Silva de Oliveira
NOME LEGÍVEL DO ALUNO (A)

201349104

Matrícula

Lucian Marcos da Silva de Oliveira
ASSINATURA

125141896-16

CPF

¹ LEI N° 9.610, DE 19 DE FEVEREIRO DE 1998. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências.

² Art. 184. Violar direitos de autor e os que lhe são conexos: Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, ou multa.