



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL**

**EVELIN PATRÍCIA DE CARVALHO**

**PARCERIA DESIGUAL: A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO DO MOTORISTA  
UBERIZADO**

**BRASÍLIA  
2023**

**EVELIN PATRÍCIA DE CARVALHO**

**PARCERIA DESIGUAL: A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO DO MOTORISTA  
UBERIZADO**

Trabalho de conclusão de curso  
apresentado ao Departamento de  
Serviço Social da Universidade de  
Brasília, como requisito para a obtenção  
do título de Bacharel em Serviço Social.

Orientador: Prof. Reginaldo Ghiraldelli

**BRASÍLIA  
2023**

**EVELIN PATRÍCIA DE CARVALHO**

**PARCERIA DESIGUAL: A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO DO MOTORISTA  
UBERIZADO**

Trabalho de conclusão de curso  
apresentado ao Departamento de  
Serviço Social da Universidade de  
Brasília, como requisito para a obtenção  
do título de Bacharel em Serviço Social.

Orientador: Prof. Reginaldo Ghiraldelli

**BANCA EXAMINADORA**

---

Professor Orientador: Reginaldo Ghiraldelli

---

Profa. Dra. Miriam de Souza Leão Albuquerque - SER/UnB

---

Ms. Guilherme da Hora Pereira - PPGPS-UnB

Data da defesa: 10/02/2023

**BRASÍLIA**  
**2023**

## **AGRADECIMENTOS**

Começo esta seção agradecendo a todos/as aqueles/as que lutaram para que um dia uma mulher negra da periferia pudesse estar em uma Universidade Pública, a vocês meus mais sinceros muito obrigada. Agradeço também à todas/os/es que defendem a educação pública, gratuita e de qualidade.

Agradeço ao meu companheiro por toda parceria, pelo incentivo, pelas palavras de afirmação. Meu amor, obrigada por fazer esta caminhada um pouco mais leve, ter seu apoio foi fundamental para eu conseguir concluir este projeto.

Ao meu orientador, Reginaldo. Professor, obrigada por acreditar neste trabalho, pelas indicações de leitura e pelas orientações e contribuições. Professor, obrigada por acreditar neste trabalho, pelas indicações de leitura, pelas orientações e contribuições.

Ao meu querido amigo, César. Chuchu, obrigada pelas contribuições e incentivo.

Mãe, obrigada por me permitir chegar até aqui, por acreditar em mim, por ouvir minhas angústias e aflições.

Dona Maria de Lourdes, minha avó! Agradeço a senhora por tudo que fez por mim, obrigada pelo apoio, pelas trocas, te amo imensamente.

Às minhas amigas e companheiras desse processo, Nayra, Isadora e Isabelle, obrigada pela troca e por todo o incentivo.

À melhor supervisora de estágio, Gabriele! Que honra poder dividir minhas horas com você, obrigada por todo apoio e incentivo.

À todas minhas professoras que semearam a plantinha para que eu pudesse estar na UnB.

À profa. Dra. Miriam e ao Ms. Guilherme, obrigada pelas contribuições.

Por último e não menos importante, talvez até mais! Agradeço a mim, por ter chegado até aqui. Evelin, obrigada por confiar no processo, por se permitir viver este momento, saiba que aquela Evelin pequenina tem muito orgulho de você e das suas conquistas.

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo compreender o processo de intensificação do trabalho vivenciado no cotidiano dos motoristas de aplicativo, bem como evidenciar os elementos ideopolíticos que reforçam uma suposta relação de parceria propagada pelas empresas de transporte por aplicativo que ocultam a intensificação e precarização do trabalho do motorista uberizado/a. O percurso metodológico foi realizado a partir da análise do sítio da empresa Uber *Technologies*, com o objetivo de identificar os elementos trazidos para aquisição de novos/as motoristas parceiros/as. A pesquisa se propõe analisar, por meio de levantamento e revisão bibliográfica, o fenômeno da uberização do trabalho presente no cotidiano dos motoristas de transporte por aplicativo, tendo como objeto de análise a empresa Uber Technologies (considerando que é uma representante de significativo domínio no serviço de transporte por aplicativo). Argumenta-se que a parceria promovida pelas empresas-aplicativo cria no imaginário do/a trabalhador/a a ideia de gerenciamento de si, que na prática, não se efetiva além de isentar as empresas das responsabilidades legais para com o/a motorista. Entende-se que a relação entre motoristas e empresas-aplicativo é marcada pela subordinação, sujeição, dominação, desgaste, exploração e ausência de garantias para estes/as trabalhadores/as.

**Palavras-chave:** Uberização. Parceria. Motorista de Aplicativo. Intensificação. Precarização.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>10</b>
UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: CONTEXTUALIZAÇÃO E HISTÓRICO .....	<b>10</b>
1.1 UBERIZAÇÃO COMO EXPRESSÃO DA QUESTÃO SOCIAL .....	21
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>29</b>
REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS NA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO.....	<b>29</b>
<b>CAPÍTULO III</b> .....	<b>44</b>
A RELAÇÃO DE PARCERIA ENTRE EMPRESA UBER E MOTORISTAS DE APLICATIVO .....	<b>44</b>
3.1 A EMPRESA UBER TECHNOLOGIES .....	45
3.2 "VANTAGENS" PARA ADESÃO DE NOVOS/AS MOTORISTAS E CONTRAPONTO DA REALIDADE .....	49
3.3 A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO UBERIZADO .....	53
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>57</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>60</b>

## INTRODUÇÃO

O serviço de transporte por aplicativo tem se tornado uma opção para diversos segmentos sociais em meio à infraestrutura precária dos transportes públicos e ausência de investimentos do poder público no setor. Através de suas plataformas, empresas-aplicativo (ABÍLIO, 2017) conectam motoristas a milhares de pessoas que desejam se locomover de maneira mais rápida e um pouco mais “confortável”.

Inseridos em um cenário em que as empresas-aplicativo se oferecem como uma alternativa aos empregos de motoristas tradicionais e ao desemprego, muitos/as motoristas aderem às plataformas para alcançar a autonomia, liberdade e flexibilidade, principais atrativos para se trabalhar como motorista de aplicativo. No entanto, o que se observa é que este trabalho é marcado “pela sujeição, dominação e desgaste” (RODRIGUES; MOREIRA; LUCCA, 2021, p.1).

Ao se cadastrar nas plataformas, o/a motorista é chamado/a de “parceiro/a”. Esta aparente relação de parceria, esconde a longa jornada por trás do discurso de flexibilidade dos horários, oculta a subordinação existente nesse trabalho, ao mesmo tempo que cria uma barreira de proteção para que as empresas-aplicativo não tenham responsabilidades legais para com os/as motoristas.

Ao olharmos criticamente para o trabalho dos motoristas de aplicativo, podemos perceber que quem optou por ter este trabalho como principal fonte de renda enfrenta diariamente a competitividade, a precarização do trabalho, os custos com a manutenção do veículo e ausências de garantias (remuneração, carga de trabalho, direitos trabalhistas etc.). Deste modo, infere-se que o motorista de aplicativo não é “seu próprio chefe”, logo, a parceria entre motoristas e empresa-aplicativo (ABÍLIO, 2019) é uma relação falaciosa.

Verifica-se, portanto, a necessidade de compreender as contradições existentes nesta forma de trabalho, principalmente, no que se refere à lógica da “Parceria”, pois a partir desta terminologia, as empresas-aplicativo vem se isentando das suas responsabilidades legais, fazendo com que o/a motorista tenha a percepção de que é seu próprio chefe (o que não se verifica na realidade), além de criar uma falsa sensação de autonomia, flexibilidade e liberdade.

Assim, este trabalho tem como objetivo compreender o processo de intensificação do trabalho vivenciado no cotidiano dos motoristas de aplicativo. Para alcançar este objetivo, buscou-se evidenciar os elementos ideopolíticos que reforçam uma suposta relação de parceria propagada pelas empresas de transporte por aplicativo que ocultam a intensificação e precarização do trabalho do motorista uberizado/a, tendo como objeto de análise a empresa Uber Technologies (considerando que é uma representante de significativo domínio no serviço de transporte por aplicativo).

O percurso metodológico foi realizado a partir da análise do sítio da empresa Uber *Technologies*, com o objetivo de identificar os elementos trazidos para aquisição de novos/as motoristas parceiros/as. “Como a empresa Uber se apresenta para sociedade?”; “Como a empresa Uber atrai novos/as cadastrados/as?”; “Como a empresa Uber chegou ao Brasil?”.

Ao acessar a *homepage* da Uber podemos identificar as propagandas trazidas para captação de novos/as motoristas, são apresentadas as supostas “vantagens” de ser um/a “parceiro/a” da empresa, oportunidades de ganhos flexíveis e autonomia de escolher quando e onde trabalhar. Nesse sentido, “Podemos observar uma relação de parceria entre empresas e motoristas na prática profissional?”; “Podemos dizer que há uma colaboração das empresas com os/as motoristas ou a parceria é mais uma falácia para atrair novos/as motoristas e ocultar a intensificação que ocorre no interior do trabalho de motorista uberizado?”.

A pesquisa se propõe analisar, por meio de levantamento e revisão bibliográfica, o fenômeno da uberização do trabalho presente no cotidiano dos motoristas de transporte por aplicativo. Utiliza-se neste trabalho autores/as que se debruçam nesta nova forma de organizar e gerir o trabalho como Ludmila Abílio (2017, 2019, 2020, 2021) e Ricardo Antunes (2018, 2019, 2020). O recorte temporal privilegiou pesquisas posteriores à 2017, pois foi encontrada mais pesquisas sobre o tema, principalmente no ano de 2020 – ano em que as empresas-aplicativo ganharam maiores adesões e onde o trabalho como motorista/entregador/a de aplicativo ganhou maior visibilidade, revelando as condições de trabalho desses/as “parceiros/as”.

Desta forma, esta pesquisa busca evidenciar como a lógica da “parceria”, fortemente empregada pelas empresas, na realidade oculta a intensificação do



trabalho vivenciada por motoristas, além de propagar a ideia de autonomia e reforçar o ideário de que o/a trabalhador/a é um/a empreendedor de si.

O presente trabalho divide-se em três capítulos. O primeiro capítulo intitulado “Uberização do trabalho: Contextualização e Histórico”, aborda o que é a Uberização do Trabalho e como ela se caracteriza como uma expressão da questão social, a partir da categoria desemprego. O capítulo descreve em linhas gerais como o mercado de trabalho brasileiro é marcado pela flexibilização e pela precarização, elementos que contribuem para o crescimento da Uberização do trabalho. Ademais, aborda sobre a pandemia da Covid-19 e a reivindicação dos trabalhadores/as uberizados/as por melhores condições de trabalho, rendimentos e equipamentos de proteção individual.

O segundo capítulo analisa como a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) estimula a Uberização do trabalho. As mais de 200 modificações trazidas pela nova legislação não contribuíram para a diminuição do desemprego e nem para a criação de postos de trabalho. O que se observa é um mercado de trabalho marcado pela fragilização das instituições protetoras do trabalho, diminuição dos empregos formais e fomento ao empreendedorismo de si, como uma tentativa de desresponsabilizar o Estado de sua função protetora.

O terceiro e último capítulo intitulado “A relação de parceria entre empresa Uber e motoristas de aplicativo” divide-se em: a) apresentação da empresa Uber Technologies; b) apresentação das supostas “vantagens” para a adesão de novos/as motoristas e contrapontos da realidade; c) a intensificação do trabalho uberizado. O capítulo busca evidenciar que a relação de parceria entre motoristas de aplicativo e empresa Uber é uma forma de ocultar a relação de subordinação que existe nesse trabalho, além de garantir que a empresa se isente de suas responsabilidades legais. Ao propagar o ideário de “parceria” a empresa Uber também consegue transferir ao/a trabalhador/a os riscos e os custos de suas atividades, estimular o autogerenciamento e fazer com que os/as motoristas se dediquem a longas jornadas de trabalho.

Por fim, compreende-se que a relação entre motoristas e empresas-aplicativo é marcada pela sujeição, subordinação, exploração, dominação, precarizações, desgaste e ausência de garantias protetivas para estes/as trabalhadores/as no que tange ao acesso aos direitos sociais.

## CAPÍTULO I UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: CONTEXTUALIZAÇÃO E HISTÓRICO

O mundo do trabalho ao longo do tempo tem sofrido significativas transformações, proporcionadas pelo avanço do capitalismo. Atualmente o universo do trabalho tem sido caracterizado cada vez mais por um número reduzido de empregos e aqueles que conseguem manter-se empregados vivenciam a corrosão de direitos sociais (ANTUNES, 2018).

Segundo Antunes (2018), no capitalismo contemporâneo, as produções tendem a ser cada vez mais robotizadas e maquinizadas, tendo como suporte fundamental as Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs). Este salto tecnológico no setor produtivo é decorrente da industrialização 4.0<sup>12</sup>.

Sua principal consequência para o mundo do trabalho será a ampliação do trabalho morto, tendo o maquinário digital – a “internet das coisas” – como dominante e condutor de todo o processo fabril, e a consequente redução do trabalho vivo, através da substituição das atividades tradicionais e mais manuais por ferramentas automatizadas e robotizadas, sob o comando informacional-digital (ANTUNES, 2018, p.43).

Desta forma, diferente da conhecida rigidez presente nas fábricas na era do automóvel durante o século XX, na conjuntura atual, “os capitais vêm impondo sua trípole destrutiva em relação ao trabalho: a *terceirização*, a *informalidade* e a *flexibilidade* se tornaram partes inseparáveis do léxico da empresa corporativa” (ANTUNES, 2018, p.42, grifos do autor).

No século XX o universo do trabalho era caracterizado por uma jornada de trabalho em que a produção se restringia às grandes empresas, com um grande número de trabalhadores. Calvete (2022) aponta que os horários rígidos em que todos os trabalhadores estavam submetidos, facilitava a intensificação e o controle do tempo de trabalho. Nesse momento, o lucro do capitalista era advindo da intensificação do tempo de trabalho.

Ainda no século XX, sobretudo nos anos 1970 e 1980, o mundo trabalho foi

---

<sup>1</sup> “Sua denominação, indústria 4.0, estampa, segundo seus formuladores, uma nova fase da automação industrial, que se diferencia da Revolução Industrial do século XVIII, do salto dado pela indústria automotiva do século XX e também da reestruturação produtiva que se desenvolveu a partir da década de 1970” (ANTUNES, 2018, p. 43).

<sup>2</sup> Ocorrida em 2011 na Alemanha, a industrialização 4.0 “foi originalmente desenhada para gerar um salto tecnológico, informacional e digital no mundo produtivo com base na robotização e automatização” Segundo o autor, “essa fase, denominada de ‘indústria 4.0’ e de ‘revolução digital’, vem redesenhando o mundo do trabalho de acordo com as céleres e complexas mudanças nos processos produtivos e nas relações sociais, econômicas, políticas, jurídicas e organizativas” (GHIRALDELLI, 2021, p.8).

modificado radicalmente, “as máquinas nesse período são de base microeletrônica programáveis e flexíveis e a relação interempresas também pode comportar a cooperação, mesmo entre concorrentes” (CALVETE, 2022, p. 54). As grandes empresas com numerosos trabalhadores são substituídas por empresas mais enxutas, com trabalhadores polivalentes e mais qualificados. Neste momento, o/a trabalhador/a passa a ser “parte da empresa”, onde é requerido dele/a a participação no processo produtivo. Em relação ao vínculo trabalhista este é minado por contratos por tempo determinado, terceirização, contratação de estagiários e autônomos. Entra em cena a flexibilidade que “dá a tônica, seja na remuneração, no tipo de vínculo ou tempo de trabalho” (idem).

Nesse sentido,

na empresa “moderna”, o trabalho que os capitais exigem é aquele mais *flexível* possível: sem jornadas pré-determinadas, sem espaço laboral definido, sem remuneração fixa, sem direitos, nem mesmo o de organização sindical. Até o sistema de “metas” é flexível: as do dia seguinte devem ser sempre maiores do que aquelas obtidas no dia anterior (ANTUNES, 2018, p.42).

Atualmente, as transformações vivenciadas no mundo do trabalho visam a eliminação dos direitos trabalhistas, intensificação e precarização (ANTUNES, 2018; ANDRÉ; SILVA, NASCIMENTO, 2018). Nesse bojo da precariedade, possibilitada pelo avanço das TICs, encontra-se a Uberização do trabalho.

Segundo Abílio (2020c) a Uberização<sup>3</sup> do trabalho é a transformação do/a trabalhador/a em um/a profissional *just in time*. Para a autora<sup>4</sup>, a ideia do trabalhador *just in time* é a de que o indivíduo consegue consolidar uma forma de subordinação e gerenciamento do trabalho apoiada na figura do trabalhador desprotegido. Esta desproteção vai além da ausência de direitos trabalhistas, há a transferência para o/a trabalhador/a dos riscos e os custos da atividade. O/a trabalhador/a não tem garantias quanto a remuneração e nem a carga de trabalho. “Ou seja, o trabalhador encontra-se à disposição da empresa, sem ter qualquer clareza ou controle sobre a forma como seu trabalho é disponibilizado e remunerado.” (ABÍLIO, 2019, p. 3).

Nesse sentido, a Uberização do trabalho se caracteriza por promover a flexibilização, a qual, sem vínculo empregatício, o/a trabalhador/a presta seus serviços

---

<sup>3</sup> A definição de Uberização do trabalho se refere a nova forma de gestão, organização do trabalho. Apesar do nome a Uberização não se restringe e nem se limita a empresa Uber (ABÍLIO, 2019).

<sup>4</sup> Disponível em: <https://digilabour.com.br/uberizacao-e-a-apropriacao-monopolizada-do-modo-de-vida-da-periferia-entrevista-com-ludmila-costhek-abilio/> Acesso em: 06 dez 2022.

sob demanda.

Mediado por plataformas ou aplicativos, a Uberização vem modificando o modo de organização e gestão do trabalho, transferindo para o/a trabalhador/a os riscos e as responsabilidades do seu trabalho, além de promover novas formas de controle e gerenciamento (REBECHI, 2017; ABÍLIO, 2019; AMORIM; MODA, 2021).

Na Uberização, o/a trabalhador/a não é mais visto como um/a trabalhador/a e sim como um/a prestador/a de serviços, resultando na exclusão desses/as trabalhadores/as da legislação social protetora do trabalho (ANTUNES, 2020).

Desta forma, ao ser reconhecido como prestador/a de serviços transfere-se para o/a trabalhador/a os riscos e os custos do trabalho. Ele/a é responsável pela compra dos instrumentos necessários a realização e manutenção do seu trabalho - celular; combustível; manutenção do veículo; nos casos dos/as motoristas se ele/a não tiver um carro que é aceito pelo aplicativo<sup>5</sup>, ele/a vai ter que comprar (financiar ou alugar). Caso seja entregador, ele/a é responsável pela aquisição da mochila, dos equipamentos de proteção e pela moto ou bicicleta -, pela gestão e organização do trabalho.

As empresas-aplicativo (Abílio, 2017) se apresentam como mediadoras deste serviço fornecendo apenas a tecnologia necessária e recebendo uma porcentagem por esta mediação. Vende-se a ideia de que o/a trabalhador/a é seu próprio chefe pois ele/a detém a autonomia para escolher quando e onde trabalhar. Todavia, na prática, o que se percebe é a figura de um/a trabalhador/a desprotegido/a, submetido a um trabalho degradante e exaustivo enquanto espera por um chamado.

A uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho. Entretanto, essa apropriação e subordinação podem operar sob novas lógicas (ABÍLIO, 2017, *online*).

A lógica operada sobre estes/as trabalhadores/as trata-se da lógica algorítmica. Através do algoritmo as empresas-aplicativo exercem seu poder de controle. Segundo

---

<sup>5</sup> Para dirigir com a Uber o/a motorista deve ter um veículo com no máximo 8 anos de fabricação, conforme legislação municipal/estadual; 4 portas e 5 lugares; ar-condicionado. A empresa não aceita carros com placa vermelha, pick-up, vans e caminhonetes. (UBER). Para maiores informações acessar: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/> Acesso 12 dez 2022.

estudo realizado por Antunes e Filgueiras (2020)<sup>6</sup> estas empresas operam, no mínimo, 11 medidas explícitas de controle dos/as trabalhadores/as contrariando a liberdade e a autonomia vendida para captar novas adesões. São elas: 1) as empresas determinam quem pode trabalhar (o/a interessado/a se cadastra na plataforma ou aplicativo, mas está sujeito à aprovação da empresa, conforme sua conveniência); 2) determinam qual serviço será realizado. Segundo os autores, os/as cadastrados/as não podem prestar serviços não contemplados pela plataforma e/ou aplicativo; 3) definem como cada atividade/serviço deve ser feita; 4) delimitam como o/a trabalhador/a realizará cada serviço, sendo proibido a captação de clientes; 5) determinam o tempo de cada atividade/serviço, bem como o prazo máximo; 6) determinam qual o valor a ser recebido de forma unilateral:

Essa baixa remuneração converte-se em importante mecanismo para a imposição de longas jornadas, uma vez que para sobreviverem, são obrigados a arcar com o conjunto dos custos de manutenção, comprando ou alugando carros e motos e assim contraindo dívidas que dependem dos salários percebidos para serem quitadas. De fato, quanto menor a tarifa paga, mais horas de trabalho serão necessárias para garantir a sobrevivência do indivíduo (Ibidem, p.34).

7) determinam como os/as trabalhadores/as devem se comunicar com as gerências, sendo proibido reclamações em meios diferentes aos estipulados pela empresa, como por exemplo o site Reclame Aqui; 8) as empresas pressionam para que os/as trabalhadores/as sejam assíduos e não rejeitem serviços demandados, isso pode acarretar até em possível desligamento do aplicativo (Uber); 9) os incentivos dados são uma maneira de pressionar o/a trabalhador/a a ficar mais tempo disponível; 10) os bloqueios são usados como uma ameaça a/aos trabalhadores/as “o que implica deixá-lo/as sem poder exercer suas atividades por tempo determinado, por inúmeras razões arbitrárias, sempre determinadas pelas plataformas” (idem); 11) utilizam como forma de coerção e controle os desligamentos sem justificativa, sem aviso prévio (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020).

Assim, percebe-se que a tecnologia está sendo utilizada como um instrumento de controle e subordinação desses/as trabalhadores/as. Um fenômeno que não é recente pois no modo de produção capitalista a incorporação das TICs ao mundo do trabalho vem sendo utilizadas visando a ampliação das margens de lucro e a diminuição da força de trabalho.

---

<sup>6</sup> Os autores elaboraram as medidas com base em apurações feitas em termos de uso, autos de infração, processos judiciais, entrevistas realizadas e mensagens de celulares analisadas (p. 33).

Nesse sentido,

a tecnologia que proporciona a redução dos custos de produção é a mesma que está viabilizando a diminuição dos rendimentos dos ocupados. A tecnologia que possibilita a redução dos tempos de produção é a mesma que viabiliza a ampliação do tempo de trabalho. A tecnologia que induz, empurra, obriga o trabalhador ao trabalho autônomo é a mesma que permite a subordinação e vigilância do trabalhador (CALVETE, 2022, p.63).

Segundo Antunes e Filgueiras (2020), essas novas formas de organização do trabalho atreladas ao uso das TICs e as empresas que se apresentam como plataformas ou aplicativos, são estratégias de contratação e gestão do trabalho que visam mascarar o assalariamento nas relações que são estabelecidas.

Ainda segundo os autores, a negativa do assalariamento é elemento central da estratégia empresarial, pois “sob a face da autonomia, o capital busca ampliar seu controle sobre o trabalho visando recrudescer a exploração e sua sujeição” (p. 28). Nesse sentido, a uberização promove a partir do gerenciamento online da força de trabalho, uma maior subsunção do trabalho ao capital (LUNA; OLIVEIRA, 2022).

Desta forma, a uberização do trabalho entendida aqui como um trabalho subordinado por meio de plataformas<sup>7</sup> deve ser compreendida em um contexto mais geral de precarização do trabalho (ANTUNES, 2018; 2020). Dentro dessa lógica, os trabalhadores não são mais recrutados ou contratados. Não há processo seletivo ou mesmo um número de vagas determinadas. Agora, através das plataformas e/ou aplicativos, para trabalhar basta apenas se cadastrar. O contrato de trabalho fora substituído pelo contrato de adesão (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021).

A própria relação de subordinação se informaliza. Essa informalização envolve a perda de predeterminações claras ou estáveis sobre a jornada de trabalho, sobre a distribuição do trabalho e até mesmo sobre sua precificação. Empresas, hoje, batalham para serem reconhecidas como mediadoras, comumente se definindo como empresas de tecnologia: assentam-se como meramente responsáveis por prover o encontro mais eficiente entre oferta e procura (p.38-39).

Sob esse viés, a uberização, ao mesmo tempo em que se apresenta como uma tendência para o futuro do trabalho, sintetiza, em alguma medida, processos em curso<sup>8</sup> há décadas (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021). Mais do que a supressão

---

<sup>7</sup> Abílio; Amorim; Grohmann (2021) trazem uma discussão bastante relevante acerca da definição do trabalho subordinado por meio de plataformas, evidenciando que não se trata de mera mediação das plataformas digitais (p.35)

<sup>8</sup> Eliminação de direitos, transferências de riscos e custos para o trabalhador, bem como novos arranjos produtivos (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021); recusa da condição de empregador como estratégia de gestão e controle do trabalho (Antunes; Filgueiras, 2020).

de direitos do trabalho, a uberização abriu portas para a redução do trabalhador à um trabalhador informal, desprovido de direitos, que passa a arcar com todos os custos e riscos do seu trabalho; além da perda de formas pré-definidas socialmente sobre as regras e as formas de controle que regem o mundo do trabalho (ABÍLIO, 2017).

Segundo André, Silva e Nascimento (2019) o desemprego, a informalidade e a flexibilização são fatores que contribuem para a adesão do trabalho nos aplicativos. No Brasil, desde 2014, ano em que a empresa Uber chegou ao Brasil, a taxa de desemprego vem crescendo exponencialmente, saindo de 4,8% (em 2014) e alcançando 11,9% em 2019, ou seja, mais de 12 milhões de pessoas desempregadas.

Em 2020, por conta da pandemia, esses índices são ainda piores. O Instituto Brasileiro de Pesquisa e Estatística (IBGE)<sup>9</sup> registrou a taxa média de 13,5% nesse período, o equivalente a 14 milhões de pessoas fora do mercado de trabalho.

Contrariando as orientações da Organização Mundial da Saúde, os/as trabalhadores/as informais não puderam estar em casa para conter a disseminação do novo Coronavírus, uma vez que precisavam de uma fonte de renda para sobreviver. Desta maneira, para conseguir suprir as necessidades básicas e para fins de complementação de renda, o número de adesão às plataformas/aplicativos digitais cresceram vertiginosamente. Em paralelo, a empresa Uber anunciou que possui 5 milhões de motoristas/entregadores “parceiros” no mundo, sendo que destes, mais de 1 milhão se encontram no Brasil (UBER, 2020). Em março do mesmo ano, a empresa IFood recebeu 175 mil novos cadastros (MELLO, 2020).

No que tange a informalidade, o setor permanece em crescimento. No ano de 2019, a informalidade atingiu 41,1% da população ocupada, o equivalente a 38,4 milhões de pessoas. Na pandemia, o contingente de pessoas sem carteira chegou a 40,7% (38,2 milhões de trabalhadores informais no país)<sup>10</sup>. No que se refere aos trabalhadores por conta própria, o órgão registrou 25,6 milhões nessa categoria. É importante assinalar que os fenômenos de crescimento do desemprego e informalização antecedem a conjuntura de pandemia,

---

<sup>9</sup> PNAD Contínua. Com pandemia, 20 estados têm taxa média de desemprego recorde em 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30235-com-pandemia-20-estados-tem-taxa-media-de-desemprego-recorde-em-2020#:~:text=A%20taxa%20m%C3%A9dia%20de%20desocupa%C3%A7%C3%A3o,menores%2C%20no%20Sul%20do%20pa%C3%ADs>. Acesso 21 nov. 2022.

<sup>10</sup> PNAD Contínua. Desemprego cai para 12,1% no trimestre encerrado em outubro. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/32622-desemprego-cai-para-12-1-no-trimestre-encerrado-em-outubro>. Acesso em: 21 nov. 2022.

[...] o que acontece é que a pandemia acelerou esse processo, mas ela não pode ser considerada como a causa primária, única e exclusiva da deterioração e desregulamentação do mercado de trabalho. Se essa deterioração já vinha ocorrendo antes da crise sanitária, atingindo especialmente o segmento mais fragilizado da classe trabalhadora como os informais, terceirizados e flexíveis, com a pandemia esse movimento se expande e alcança também outros nichos do mundo do trabalho, como é o caso do emprego assalariado formal do setor privado, ou seja, os trabalhadores e trabalhadoras que até então se encontravam em condições 'mais protegidas' (GHIRALDELLI, 2021a, p. 9).

No terceiro trimestre de 2022, os registros do IBGE apontam para uma redução do desemprego, em que o país soma 9,5 milhões de desempregados. Todavia, esta redução aparente esconde o grande número de pessoas trabalhando de maneira informal, mais de 39 milhões de pessoas<sup>11</sup>.

Desta forma, com o aumento da precariedade das condições de vida, os/as trabalhadores/as em busca de oportunidades, encontram na uberização uma forma de subsistência.

O desemprego esmaga a crítica e contribui para que os trabalhadores se submetam as remunerações mais baixas. Aceitar as condições precarizadas de trabalho impostas pelos aplicativos se mostrou uma saída para a sobrevivência (RODRIGUES; MOREIRA; LUCCA, 2021, p.7)

Assim, a uberização do trabalho se concretiza de maneira ainda mais precarizada, transferindo os riscos e os custos do trabalho para o/a trabalhador, que, mesmo inteiramente disponível ao trabalho, é pago, somente, na medida exata em que produz. Embora sob nova roupagem, esse modelo de assalariamento já era encontrado nas análises de Marx (2013), em O Capital, quando se refere ao salário por peça<sup>12</sup>.

Esta nova organização do trabalho ganha ainda mais adesão dos usuários pela ideologia que é vendida pelas empresas "mediadoras", pois agora o trabalhador não é mais um empregado! E, sim, um empreendedor de si mesmo, dono do seu próprio negócio. Ele é quem monta seus horários, tem flexibilidade para estar com a família; trabalhar para várias empresas etc. Nesse sentido, as empresas promotoras da uberização propagam a ideologia da parceria, onde atuariam apenas na mediação

---

<sup>11</sup> PNAD, Contínua. Desemprego cai para 8,7% no trimestre encerrado em outubro. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/35284-desemprego-cai-para-8-7-no-terceiro-trimestre> Acesso em: 21 nov. 2022.

<sup>12</sup> O salário é pago conforme a quantidade de peças produzidas pelo/a trabalhador/a, donde a qualidade do trabalho passa a ser controlada pelo produto, que deve possuir uma qualidade média para que se pague o preço de cada peça. [...] "Dado o salário por peça, é natural que o interesse pessoal do trabalhador seja o de empregar sua força de trabalho o mais intensamente possível, o que facilita ao capitalista a elevação do grau normal de intensidade (p.413)".



dos/as usuários/as “consumidores/as” aos prestadores de serviços.

No entanto, o que se tem observado é que esta lógica invisibiliza a intensificação e a precarização das condições do trabalho. Apesar de ser parceiro/a, o/a trabalhador/a desconhece a lógica por trás do algoritmo; pode ser descredenciado da plataforma se obtiver uma baixa avaliação (menor que 4,6) e trabalhar sob o gerenciamento algoritmo<sup>13</sup>.

A falta de visualização de um “gestor humano” imprime uma falsa ideia de autonomia na realização da atividade e na ideia de que os ganhos dependerão exclusivamente do quantitativo que conseguirem trabalhar. Nesta relação, o trabalhador fica refém de uma lógica algorítmica, que gerencia a distribuição do trabalho e o valor recebido pelo prestador do serviço, e não há possibilidade de negociação no processo e na dinâmica do trabalho (RODRIGUES; MOREIRA; LUCCA, 2021, p.2).

Assim, é possível verificar que, na realidade, os/as trabalhadores/as denominados/as parceiros/as têm sua mão-de-obra usufruída pelas empresas de aplicativo sem garantia alguma de jornada ou remuneração “o que acarreta implicações importantes na dinâmica da gestão e controle da forma de trabalho” (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 32).

Além disso, as empresas promotoras da uberização transferem para o consumidor o gerenciamento das atividades prestadas, avaliando com até 5 (cinco) estrelas o/a parceiro/a que, a depender da quantidade de avaliações negativas, pode ser descredenciado/a da plataforma.

Esse contexto de insegurança do trabalho, intensificação da jornada e precarização se acirrou ainda mais com a pandemia da Covid-19. A pandemia revelou as condições precárias do trabalho subordinado por aplicativo e os riscos enfrentados pelos/as entregadores/as e motoristas uberizados/as, além da omissão das empresas “parceiras” no fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) como máscaras e álcool em gel.<sup>14</sup>

Em março de 2020 a OMS declarou oficialmente o novo coronavírus como uma

---

<sup>13</sup> “práticas gerenciais realizadas de maneira automatizada, com base em cálculos algoritmos, por softwares sobre o trabalhador coletivo. Por ele, os aplicativos indicam aos entregadores e motoristas detalhadamente como cada atividade deve ser realizada, informando, por exemplo, em que ruas devem passar e o tempo que será gasto com a entrega, bem como realizando um acompanhamento em tempo real da execução destas atividades, com qualquer atitude que contrarie essas informações sendo punida, muitas vezes financeiramente ou desvinculando os trabalhadores da plataforma por determinado período” (AMORIM; MODA, 2021, p.108).

<sup>14</sup> Segundo levantamento realizado por Abílio et al (2020) com entregadores de delivery, 172 (57,7%) entrevistados afirmaram não ter recebido nenhum apoio das empresas para diminuir os riscos de contágio existentes na realização do trabalho.

pandemia. O cenário pandêmico instaurado, “alterou substantivamente as relações sociais e econômicas, com consequências devastadoras diante do alto índice de contágios e óbitos, especialmente nos países que priorizaram a preservação da lucratividade em detrimento da vida” (Ghiraldelli, 2021a, p.2).

Países que poderiam ter sido referências no combate a disseminação do vírus, foram palcos de inúmeros óbitos, evidenciando o despreparo e uma preocupação maior com a economia do que com vida. O Brasil e os Estados Unidos exemplificam bem essa barbárie.

Davis (2020) aponta que desde os anos 2000 as instituições estadunidenses mostram-se falhas nos cuidados à saúde. Segundo o autor, a medicina de emergência passa a ser reduzida no setor privado como um “valor de ação” para aumentar os dividendos e lucros a curto prazo, e no setor público, a área da saúde é acometida pela política de austeridade fiscal e reduções orçamentárias. Ainda segundo Davis, os profissionais da saúde são hoje 25% a menos do que há doze anos.

Sob Trump, as deficiências fiscais só se ampliaram. O *New York Times* informou recentemente que “21% dos departamentos de saúde locais relataram reduções nos orçamentos para o ano fiscal de 2017”. Trump também fechou o escritório da Casa Branca contra a pandemia, uma instância criada por Obama após o surto de Ebola de 2014 para assegurar uma resposta nacional rápida e bem coordenada às novas epidemias (DAVIS, 2020, p.8).

Os efeitos da covid-19, apesar de ser uma doença que pode acometer qualquer indivíduo (seja ele rico ou pobre), são diferentes a depender da classe social atingida. No caso de trabalhadores/as com baixos salários, informais, por conta própria, desempregados e pessoas em situação de rua, estes contam com a sorte de não ser acometidos pelo vírus.

No Brasil, a covid-19 foi trazida pela classe média e alta, em razão de suas viagens internacionais, o coronavírus intensificou as vulnerabilidades desses marcadores sociais de diferença (ARAGÃO et al., 2022).

No cenário pandêmico, as medidas propostas pelo Governo Federal foram baseadas em “a economia não pode parar”, na contramão do que era recomendado pelos órgãos sanitários. Nesse sentido, as respostas dadas<sup>15</sup> ao enfrentamento da

---

<sup>15</sup> Algumas medidas emergenciais e urgentes tomadas pelo Estado brasileiro segundo Ghiraldelli (2021): aprovação da emenda constitucional n. 06 em 7 de maio de 2020 - instituiu um regime fiscal, financeiro e de contratações extraordinário; aprovação da lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020- instituiu

pandemia foram com o objetivo de mitigar seus efeitos.

Além disso, a pandemia trouxe consequências para o mercado de trabalho e para a economia brasileira que já atravessava altas no desemprego e na informalidade, além de diminuição de direitos sociais e precarização do trabalho (Ghiraldelli, 2021a).

Ghiraldelli (2021a) traz um panorama do mercado de trabalho no Brasil na conjuntura atual, evidenciando que “a pandemia tem revelado um quadro dramático para a vida e a sobrevivência da população mais pobre, especialmente trabalhadores flexíveis, informais, autônomos e terceirizados” (p.8). O autor aponta também que a classe trabalhadora mais pauperizada, inserida em condições precárias e instáveis encontra-se em uma difícil escolha entre a necessidade de se cuidar e se prevenir do vírus, ao mesmo tempo em que há a necessidade básica de se alimentar, custear aluguel e assegurar sua sobrevivência.

Nesse sentido, aparecem os trabalhos de aplicativo, que ganharam maiores adesões nesse período e foram para muitas pessoas uma saída frente ao desemprego. Além da exposição ao vírus, o aumento dos/as trabalhadores/as cadastrados/as nas plataformas acarretou uma maior intensificação do trabalho e uma queda nos rendimentos, visto que durante este período os/as trabalhadores/as tiveram que trabalhar mais horas para obter pouco mais que um salário-mínimo<sup>16</sup>.

Inseridos em um trabalho exaustivo, com jornadas intensas e sem direitos, os/as trabalhadores/as uberizados/as têm se organizado coletivamente, por meio de greves, manifestações e protestos. O objetivo consiste em denunciar as condições de

---

o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda com o objetivo de redução dos impactos sociais diante da crise e da emergência sanitária; aprovação da lei n.º 13.982, de 2 de abril de 2020, - instituiu um auxílio emergencial de renda no valor de R\$ 600,00 para trabalhadores/as informais, autônomos/as, desempregados/as, microempreendedores/as individuais e pessoas acima de 18 anos (exceto adolescentes grávidas) com renda familiar mensal *per capita* de até meio salário mínimo. Em setembro do mesmo ano, o governo alegou a necessidade de redução das despesas públicas, isso significou a redução pela metade do valor do auxílio até dezembro. É importante destacar que nem todos aqueles que tinham o perfil para receber o auxílio, de fato receberam. O acesso precário ao telefone celular e a internet são um dos motivos para isto. Além disso, o valor de R\$600,00 chega a ser risório neste momento de pandemia em que muitas pessoas perderam seus empregos, a renda é insuficiente para arcar com as despesas de aluguel, alimentação, higiene. A pandemia atrelada para o despreparo do governo atual contribuiu para que o Brasil voltasse para o mapa da fome “Segundo Inquérito Nacional sobre Insegurança Alimentar no Contexto da Pandemia de Covid-19 no Brasil apontou que 33,1 milhões de pessoas não têm garantido o que comer — o que representa 14 milhões de novos brasileiros em situação de fome. Conforme o estudo, mais da metade (58,7%) da população brasileira convive com a insegurança alimentar em algum grau: leve, moderado ou grave” (Agência Senado, 2022, *online*).

<sup>16</sup> (Abílio et al, 2020); (Rodrigues; Moreira; Lucca, 2021).

trabalho precárias e incertas a qual são submetidos; melhoria das condições de trabalho; além do fornecimento de EPI's que assegurem proteção contra o novo coronavírus.

Diante da precarização, esta categoria tem se organizado em associações e sindicatos, entre elas a Associação de Motoristas por App do Brasil (AMPAB), a Federação Nacional de Motoristas de App do Brasil (FENAMAB) e o sindicato dos trabalhadores com app de transporte terrestre de SP (STATTESP), a fim de pressionar as empresas e o poder público para obtenção de melhores condições de trabalho (RODRIGUES; MOREIRA; LUCCA, 2021, p.8).

No ano de 2020 os/as entregadores/as de aplicativo protagonizaram o “Breque dos Apps” que consistiu em denúncias, como o bloqueio injusto e injustificado do aplicativo, aumento da tarifa quilométrica e do valor mínimo pago por entrega realizada; criação de pontos de apoio para descanso, alimentação e realização de necessidades fisiológicas (DELGADO; CARVALHO; 2020, *online*).

Em meio a todo esse contexto de demandas da era digital, os trabalhadores de aplicativos protagonizaram um marco histórico na luta por direitos da categoria, com esteio não só na Constituição brasileira, mas também nas diretrizes internacionais de proteção ao trabalho. Cansados, mas ainda assim mobilizados, deflagraram um movimento nacional contra o novo modelo de exploração do trabalho do século XXI, denunciando o estado de vulnerabilidade e de precarização dos trabalhadores em plataformas digitais. Potente, o Breque dos APPs se difundiu de ponta a ponta, fortalecendo os laços de solidariedade, as pautas coletivas e o direito de resistência (DELGADO; CARVALHO; 2020, *online*).

Em Brasília, as greves dos trabalhadores/as surtiram alguns efeitos como a criação do Projeto de Lei de autoria do deputado distrital, Fábio Félix, o qual assegura pontos de apoio<sup>17</sup> a todos os/as trabalhadores/as por aplicativo do Distrito Federal. O PL propõe espaços de higiene, espaço para estacionar bicicletas e motocicletas, salas de apoio e descanso, além de pontos de espera para os veículos. O projeto já foi sancionado pelo governador do DF (Lei 6.677/20) e o não cumprimento da exigência implica sanções como multa e suspensão.

O ano de 2022 também foi marcado por manifestações e greve dos/as motoristas e entregadores/as de aplicativo<sup>18</sup>. A reivindicação por melhores condições de trabalho permanece, além do aumento da remuneração das corridas e protestos contra a alta no preço dos combustíveis.

---

<sup>17</sup> Os pontos de apoio devem ser de responsabilidade das empresas de aplicativo e terão que estar presentes em todas as regiões administrativas do Distrito Federal.

<sup>18</sup> Motoristas e entregadores de aplicativos realizam greve nesta terça. Disponível em: <https://pt.org.br/motoristas-e-entregadores-de-aplicativos-realizam-greve-nesta-terca/> Acesso em: 12 dez 2022.

Desta forma, é preciso compreender que essa nova configuração no modo de organização do trabalho “não se trata apenas da utilização da tecnologia para intermediar uma prestação de serviço, mas sim da criação de um novo modelo de negócios, de escala global, o qual ressignificou diversos conceitos das relações de trabalho.” (SOUZA; SIGNOR, 2021, p. 48-49).

Tendo em mente a questão social e suas expressões enquanto objeto de análise e intervenção do Serviço Social, para a compreensão da uberização em curso e suas contradições, a presente análise será feita a partir da conjuntura de desemprego no país e como esse indicador, estimula e propicia um maior número de pessoas no mundo do trabalho uberizado.

### **1.1 Uberização como expressão da Questão Social**

Embora o conceito de questão social não seja homogêneo dentro da categoria profissional de Serviço Social, para boa parte dos profissionais, a questão social é indissociável do modo de produção capitalista. Situada em uma arena de disputas entre projetos societários, a análise da questão social “*enquanto parte constitutiva das relações sociais capitalistas*, é apreendida como expressão ampliada das desigualdades sociais: o anverso do desenvolvimento das forças produtivas do trabalho social” (IAMAMOTO, 2001, p. 10, grifos da autora).

A questão social tem sua gênese explicada no capitalismo<sup>19</sup>, donde a medida que se tem acumulação de riquezas, tem-se também o crescimento das desigualdades sociais. Nesse sentido, visando o aumento da produtividade do trabalho e a diminuição do tempo socialmente necessário à produção de mercadorias, tem-se um processo de incorporação de inovações tecnológicas pelo capital. Em conformidade com o desenvolvimento tecnológico, há também um aumento do desemprego “em face de sua utilização no interior das leis de reprodução do capitalismo onde a produção de respostas às necessidades humanas está inteiramente subordinada ao processo de valorização do capital” (SANTOS, 2012, p.27).

Em outras palavras, por mais que o progresso tecnológico e científico beneficie a todos, ele também é determinante no aumento do desemprego e na intensificação

---

<sup>19</sup> O presente trabalho tem o intuito de fazer breves aproximações sobre o tema, para aprofundamento, consultar: IAMAMOTO (2001), NETTO (2001), SANTOS (2012).

do trabalho, visto que, com o incremento das máquinas à produção, quem continua trabalhando é mais explorado na intensidade de horas trabalhadas e faz com que outros trabalhadores sejam dispensados.

Deste modo, há um crescimento do exército industrial de reserva “*acirrando a concorrência entre trabalhadores – a oferta e a procura*, com evidente interferência na regulação dos salários (ainda que sejam estes uma função da magnitude da acumulação)” (IAMAMOTO, 2001, p. 15, grifos da autora).

Diante deste cenário de desenvolvimento do capitalismo, emerge no século XIX, o pauperismo.

Pela primeira vez na história registrada, *a pobreza crescia na razão direta em que aumentava a capacidade social de produzir riquezas*. Tanto mais a sociedade se revelava capaz de progressivamente produzir mais bens e serviços, tanto mais aumentava o contingente de seus membros que, além de não ter acesso efetivo a tais bens e serviço, viam-se despossuídos das condições materiais de vida de que dispunham anteriormente (NETTO, 2001, p. 42, grifos do autor).

Segundo Netto (2001) se nas sociedades precedentes ao sistema capitalista a pobreza estava relacionada ao quadro geral de escassez, no modo capitalista de produção a pobreza “aparecia como nova precisamente porque ela se produzia pelas mesmas condições que propiciavam os supostos, no plano imediato, da sua redução e, no limite, da sua supressão” (p.43).

Nesse sentido, Iamamoto (2001) salienta que a pobreza não mais é entendida como resultado da distribuição de renda, mas refere-se a própria produção, logo às relações entre as classes. Acrescenta que a questão social “diz respeito ao conjunto de desigualdades sociais engendradas na sociedade capitalista madura, impensáveis sem a intermediação do Estado. [...] é indissociável do “trabalhador livre”, que depende da venda da sua força de trabalho para satisfazer suas necessidades vitais.”

A questão social expressa, portanto, *disparidades econômicas, políticas e culturais das classes sociais, mediatizadas por relações de gênero, características étnico-raciais e formações regionais*, colocando em causa as relações entre amplos segmentos da sociedade civil e o poder estatal (p. 17, grifos da autora)

As lutas sociais também são constitutivas da questão social, protagonizadas pela classe trabalhadora no cenário político, que traz para a esfera pública as relações entre capital e trabalho, exigindo intervenção do Estado na regulamentação da jornada de trabalho, reconhecimento e a legalização dos direitos e deveres dos trabalhadores-empresas. “Este reconhecimento dá origem a uma ampla esfera de direitos sociais públicos atinentes ao trabalho - consubstanciados em serviços e políticas sociais-, o

que, nos países centrais, expressou-se no *Welfare State*, *Estado de Previdência* ou *Estado Social*” (IAMAMOTO, 2001, p.17, grifos da autora).

Os desdobramentos da exploração do trabalho pelo capital e as lutas sociais protagonizadas pela classe trabalhadora se materializam em diferentes expressões da questão social – “fenômeno singular e, ao mesmo tempo, universal, cujo fundamento comum é dado pela centralidade do trabalho na constituição da vida social” (SANTOS, 2012, p. 133). Nesse sentido, dentre as várias expressões da questão social está o desemprego que empurra os/as trabalhadores/as não contemplados/as no mercado de trabalho para o universo da uberização do trabalho.

Isso se dá, pois, as empresas promotoras da uberização vendem a ideia de que o/a trabalhador/a é um/a empreendedor/a e tem a flexibilidade e a liberdade para montar sua carga de trabalho, definir seu rendimento semanal/mensal, além de poder trabalhar com várias plataformas e/ou aplicativos. Assim, aqueles/as trabalhadores/as que desejam complementar a renda ou estão fora do mercado de trabalho são atraídos para as plataformas e/ou aplicativos.

Para compreender a relação entre desemprego e uberização como uma das expressões da questão social, é importante salientar alguns pontos relevantes sobre o mundo do trabalho no cenário brasileiro, compreendendo que a formação deste mercado de trabalho se deu de modo singular, marcado por um período escravista que perdurou por mais de trezentos anos e, tendo sido abolido, o Estado não se responsabilizou pelas pessoas escravizadas. Pelo contrário, empurrou negros/as para as mazelas da sociedade; permitiu que imigrantes europeus ingressassem no mercado de trabalho de forma assalariada e trabalhou para que o Brasil promovesse um branqueamento na sua população uma vez que consideravam pessoas negras fruto de atraso para o progresso do país.

Desta forma, o que se percebe é que a emergência da classe operária no país foi marcada pela longa tradição escravista do país e pela ausência de antecedentes organizativos dos trabalhadores livres, de perfil predominantemente rural no início do século XX, que culminou nas dificuldades no processo de organização da classe operária (SANTOS, 2012).

Santos (2012) aponta que o período de “industrialização restringida” consolida o sistema de relações de trabalho em meados dos anos 1940 sob as bases corporativistas, instituídas a partir da década de 1930, e que atrai parcela dos

trabalhadores rurais para os centros urbanos em formação (p.138). Estes trabalhadores não eram protegidos pelas legislações trabalhistas que atendia somente os trabalhadores organizados e urbanos.

Ocorre que as características desse trabalhador, super explorado e sem direitos, próprio do meio rural de então, acaba por continuar se reproduzindo em sua cultura política, mesmo após sua transformação em empregado assalariado urbano (p.139).

O processo de urbanização e industrialização tardia no país, acaba por alterar a configuração e as relações do mercado de trabalho no Brasil entre os anos de 1930 e 1970. Neste período o país caminha, a passos lentos, em direção a estruturação do mercado de trabalho e da criação dos direitos sociais e trabalhistas.

Nesse sentido, em 1943 temos a legitimação, pelo Estado brasileiro, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que representou uma conquista, parcial, dos/as trabalhadores/as, uma vez que a CLT reconhecia apenas os direitos dos/das trabalhadores/as urbanos. “Era a *cidadania regulada*, na qual “a cidadania está embutida na profissão e os direitos do cidadão restringem-se aos direitos do lugar que ocupa no processo produtivo, tal como reconhecido por lei” (SANTOS, 1979, p.68 apud MENEZES, 2021, p.8).

Nos anos 1960-1970, o mundo do trabalho nos países centrais seguiam rumo ao pleno emprego e ao consumo em massa. Segundo Santos (2012), o que aconteceu no fordismo clássico<sup>20</sup> fora a estruturação do regime de trabalho, tais como as negociações coletivas e a estabilidade no emprego, assim como a transferência de índices de produtividade para os salários, além do processo de organização autônomo e reconhecimento social dos sindicatos.

No Brasil, até meados dos anos 1970 se tem um crescimento econômico, todavia este crescimento ao invés de eliminar, reproduziu uma elevada incidência de pobreza (SANTOS, 2012).

Dadas as características de um desenvolvimento tardio e apenas esporadicamente democrático, o fordismo não foi acompanhado das garantias sociais que, nos países desenvolvidos, permitiram a irradiação dos ganhos da produtividade ao conjunto da população. [...] Com as restrições à organização sindical e a liberdade política imposta pelo regime militar, a industrialização brasileira pós-1964 caracterizou-se por uma perversa combinação entre excepcionais taxas de crescimento econômico e exclusão

---

<sup>20</sup> O regime e acumulação fordista clássico tem a superação dessas marcas [flexibilidade e precariedade do regime de trabalho], através das negociações coletivas com transferência dos ganhos de produtividade e estabilidade no emprego, algumas de suas características mais importantes que, associadas ao modo de regulação keynesiano, formataram a norma de consumo em massa, que alimentava a produção em massa. (SANTOS, 2012, P. 158).



social (MANZANO, 1996, p. 255 apud SANTOS, 2012, p.161).

O desemprego aparece como componente estrutural do fordismo à brasileira<sup>21</sup>, indo na contramão do fordismo clássico<sup>22</sup>.

Ele resulta, nesse momento, de uma significativa quantidade de força de trabalho à disposição do capital, mas, fundamentalmente, do aprofundamento da precariedade e instabilidade dos vínculos, característica do regime de trabalho que emerge na segunda fase da industrialização pesada (SANTOS, 2012, p.174).

O período democrático foi marcado por conquistas da classe trabalhadora. Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, os/as trabalhadores/as urbanos e rurais passam a ter seus direitos reconhecidos, legalizou-se o direito à greve, o salário-maternidade; a aposentadoria para os trabalhadores rurais; o acesso à saúde universal e gratuita por meio do Sistema Único de Saúde, a Assistência Social passa a ser um direito e um dever do Estado etc. (MENEZES, 2021).

Não obstante, esses avanços dos direitos conquistados historicamente através das lutas sociais protagonizadas pela classe trabalhadora foram sendo minados com a eleição de Fernando Afonso Collor de Mello (1990-1993). Com seu discurso

---

<sup>21</sup> Ao contrário do que ocorria nos países cêntricos – cujo padrão de proteção social reforçava a estabilidade dos empregos como condição para as excepcionais taxas de lucro do período – a flexibilidade/precariedade é erigida como princípio estruturante dos postos de trabalho no Brasil (SANTOS, 2012, p.22)

<sup>22</sup> Segundo Santos (2012, p.159) “a expansão do fordismo está associada aos “anos de ouro” do capitalismo nos países centrais. Acompanhado de uma revolução no nível das forças produtiva, o crescimento econômico, a partir desse modo de acumulação, teve também parte de sua sustentação numa considerável reestruturação das relações de produção. Os anos de 1950 e 1960, especialmente na Europa e os Estados Unidos, caracterizaram-se, em termos da relação capital e trabalho, por um alto grau de regulação estatal, que esteve no centro de uma política econômica pautada pela manutenção do pleno emprego.” No Brasil, dada a particularidade de sua formação social, “não houve estabilidade no emprego durante a vigência do “fordismo à brasileira” e sim flexibilidade e precariedade na estrutura de ocupações. [...] “Com as restrições à organização sindical e à liberdade política impostos pelo regime militar, a industrialização brasileira pós-1964 caracterizou-se por uma perversa combinação entre excepcionais taxas de crescimento econômico e de exclusão social. (MANZANO, 1996, p. 255 apud SANTOS, 2012, p.161).

modernizador, medidas neoliberais<sup>2324</sup> começam a ser implementadas no Brasil, ganhando continuidade nos governos Fernando Henrique Cardoso (FHC, 1995-2002).

A agenda neoliberal trouxe mudanças significativas para o mundo do trabalho, as políticas sociais constantemente são atacadas e se tem retrocesso nos direitos conquistados através da luta da classe trabalhadora. O neoliberalismo preza pela atuação mínima do Estado em áreas sociais, visto que nessa concepção investir no social é um gasto para o Estado. Assim, há uma valorização do mercado e um incentivo para que as pessoas busquem o acesso à saúde, educação, previdência, entre outros serviços no âmbito privado. Deste modo, exonerando o Estado de suas responsabilidades sociais e desregulamentando os direitos de cidadania.

Nesse sentido, nos governos FHC se tem uma reforma administrativa e gerencial do Estado, início do processo de privatização dos patrimônios públicos, além das reduções das responsabilidades estatais com serviços públicos e políticas sociais (GHIRALDELLI, 2021c; 2019).

Neste período, conforme Ghiraldelli (2021c; 2019), ocorre uma diminuição das greves e a atuação dos movimentos sindicais, antes combativa, passa a ser mais defensiva e negociadora uma vez que esta realidade implicava uma maior dispersão e fragmentação sindical. O desemprego aparece como um dos fatores que contribuem com a desmobilização e fragmentação sindical visto que “passa a gerar medo, insegurança e incertezas para aqueles que ainda se encontram em situações de “conforto” e estabilidade no mundo do trabalho.” (RAMALHO; SANTANA, 2003, p.26 apud GUIRALDELLI, 2014).

Na conjuntura neoliberal, a questão social se manifesta de maneira ainda mais

---

<sup>23</sup> Segundo Dardot e Laval (2019) o conceito de neoliberalismo não se restringe a políticas econômicas monetaristas ou de austeridade, de mercantilização das relações sociais ou de ditadura dos mercados financeiros. De acordo com os autores, “trata-se mais fundamentalmente de uma racionalidade política que se tornou mundial e que consiste em impor por parte dos governos, na economia, na sociedade e no próprio Estado, a lógica do capital até a converter na forma das subjetividades e na norma das existências.” Ainda conforme os autores, o neoliberalismo só se sustenta e se governa mediante crises. Nesse sentido, “desde os anos 1970, o neoliberalismo se nutre das crises econômicas e sociais que gera. Sua resposta é invariável: em vez de questionar a lógica que as provocou, é preciso levar ainda mais longe essa mesma lógica e procurar reforçá-la indefinidamente.” Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/591075-anatomia-do-novo-neoliberalismo-artigo-de-pierre-dardot-e-christian-laval>. Acesso em: 13 dez 2022.

<sup>24</sup> Segundo Filgueiras (2006) o discurso liberal, juntamente com a abertura da economia e o processo de privatizações inaugura a “Era Liberal” no Brasil. “A vitória desse projeto expressou, ao mesmo tempo em que estimulou, um processo de transnacionalização dos grandes grupos econômicos nacionais e seu fortalecimento no interior do bloco dominante, além de exprimir, também, a fragilidade financeira do Estado e a subordinação crescente da economia brasileira aos fluxos internacionais de capitais” (p.183).

agudizada, sendo mais visível, nesse cenário, o aumento da precarização das condições de vida. A flexibilidade e a instabilidade aparecem como fenômenos necessários para a manutenção de um mercado de trabalho instável. Nesse sentido, a uberização do trabalho se instaura de maneira ainda mais perversa no Brasil, pois a conjuntura de instabilidade e rotatividade dos empregos permite sua rápida expansão. Atrelada a isso temos a ideologia vendida ao/a trabalhador/a - “Seja dono/a do seu próprio negócio!”; “Tenha liberdade para trabalhar quantas horas quiser e ganhar dinheiro com isso.” Isso coloca o/a trabalhador/a como responsável pelos riscos, os custos e a manutenção do seu trabalho.

Esta nova forma de organização e gestão do trabalho impõe novos desafios para o Serviço Social, principalmente pelas transformações que a uberização traz para as relações sociais e suas consequências no mundo do trabalho, econômico, político e, até mesmo, cultural. Assim, entendendo que a questão social se manifesta de diferentes formas na sociedade, estamos diante de uma nova conjuntura de mercado de trabalho, que, por meio do aparato tecnológico, intensifica o trabalho daqueles/as que se cadastram nas plataformas e/ou aplicativos. Não somente intensifica, mas também captura a subjetividade do/a trabalhador/a de tal ponto que ele/a acredita que é um/a empreendedor/a de si próprio/a, sendo que, na verdade, é um/a trabalhador/a desprovido/a de garantias legais que assegurem a relação empregador/a – trabalhador/a.

No que tange às garantias legais, as conquistas trabalhistas vêm sendo atacadas pelo discurso neoliberal de que para se gerar empregos é preciso que alguns direitos sejam repensados, ou seja, propaga-se a ideia de que os direitos trabalhistas são muito caros aos empregadores e que é preciso escolher entre gerar empregos ou “custear” direitos.

Nesse sentido, em 2017 foi aprovada a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) que visava a retomada do crescimento econômico e a geração de empregos por meio da flexibilização do mercado de trabalho e a simplificação das relações entre trabalhador/a – empregador/a.

Todavia, seis anos após sua implementação o que se percebe é que a Reforma Trabalhista aprofundou as desigualdades sociais e não alterou o desemprego. Contribuiu para a expansão de empresas promotoras da uberização visto que a reforma fragiliza as relações de trabalho por meio da desregulamentação; regride ao

criar a figura do/a trabalhador/a intermitente<sup>25</sup>, além de propiciar a fragmentação da classe trabalhadora, uma vez que a reforma coloca entraves<sup>26</sup> quanto à organização sindical.

---

<sup>25</sup> Nessa modalidade o/a trabalhador/a permanece subordinado/a a empresa contratante que passa a utilizar esta força de trabalho conforme suas necessidades (GHIRALDELLI, 2019).

<sup>26</sup> Segundo Teixeira et al (2017, p. 94) a reforma afeta significativamente o sindicalismo e sua capacidade de ação coletiva, os autores destacam entre as alterações promovidas: “1) o aprofundamento da fragmentação das bases de representação sindical; 2) a prevalência do negociado sobre o legislado e a inversão da hierarquia dos instrumentos normativos; 3) a possibilidade da negociação individual de aspectos importantes da relação de trabalho; 4) a eliminação da ultratividade dos acordos e da cláusula mais favorável; 5) a representação dos trabalhadores no local de trabalho independentemente dos sindicatos; 6) a redução dos recursos financeiros aos sindicatos, Em síntese, apesar não colocar em discussão a reforma sindical, o projeto aprovado produz impactos negativos sobre os sindicatos, o que pode trazer consequências nefastas para o futuro da democracia e para a constituição de uma sociedade menos desigual”.

## CAPÍTULO II

### REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS NA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

A aprovação da reforma trabalhista representa um retrocesso nos direitos conquistados pela classe trabalhadora<sup>27</sup> (KREIN,2018). Sob o viés modernizador, a reforma promete, através da flexibilização das relações de trabalho, gerar empregos. Todavia, a reforma em curso tornou ainda mais precário o frágil mercado de trabalho no Brasil fomentando o crescimento da Uberização do trabalho<sup>28</sup>.

Com a desregulamentação da legislação trabalhista, a reforma além de permitir a ampliação da terceirização nas atividades fim, ao mudar as regras relativas à remuneração, plano de carreira e jornada de trabalho, contribui para o aumento da precarização do trabalho e fragilização do movimento sindical (PRAUN; ANTUNES, 2020).

Este movimento de alterar as legislações trabalhistas vem acontecendo em outros países onde o neoliberalismo é presente, como é o caso do Chile, Espanha, França, Argentina e México (DRUCK; DUTRA, SILVA, 2019). Para os autores, estas reformas têm como elementos centrais a desconstrução da proteção social, recuo da regulamentação protetiva das relações de trabalho e prevalência da negociação direta entre empregadores e trabalhadores.

---

<sup>27</sup> O mercado de trabalho brasileiro se forjou com a escravização de corpos negros que foram excluídos do processo de consolidação desse mercado [formal]. Quando a classe trabalhadora conquista em 1943 a CLT, esta conquista abarca apenas os trabalhadores urbanos. Finalmente em 1988, o país avança com a legislação trabalhista que traz em seu art. 6º o trabalho como um direito social, elencando no art. 7º os direitos dos trabalhadores, como padronização da jornada de trabalho (jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais); direito de greve, licença maternidade; aposentadoria; CLT (MENEZES, 2021), avançando na proteção social. Não obstante, os avanços proporcionados pela CF/88 são atravessados por políticas neoliberais que visam retirar do Estado sua função protetora e fazer com que a classe trabalhadora adquira no setor privado o acesso à saúde, educação, aposentadoria e afins. Com o governo do PT, tais políticas [neoliberais] foram combinadas com o investimento em políticas sociais básicas. Nesse sentido, em 2017, com a retomada de uma agenda neoliberal mais agressiva, é aprovada a reforma trabalhista que busca atender aos anseios do empresariado, criando postos de trabalhos rotativos, flexíveis e precários.

<sup>28</sup> A reforma trabalhista acentuou o cenário de desemprego no país e não contribuiu para a geração de empregos (sua promessa) o que favoreceu o crescimento das empresas-aplicativo. Para Castro (2020, p.2) a nova legislação “ao enfraquecer e subverter o princípio da proteção incentiva a exploração do trabalho humano.” Ainda segundo a autora, as alterações trazidas pela nova legislação negam a proteção do trabalhador e minam seu acesso à Justiça do Trabalho, bem como negam as “diretivas que justifica a existência do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho.” Outro ponto importante é que para o trabalhador parecer não ser protegido pode dar a entender que não precisa de proteção e direitos assegurados, o que por sua vez pode influenciar no modo de se ver, não se reconhecendo como um empregado, mas se aproximando da figura de um microempreendedor, “supostamente mais livre” (CASTRO, 2020, p.2).

No Brasil, a reforma aprovada em julho de 2017 (Lei 13. 467/2017) teve como principal argumento a necessidade de modernizar as relações de trabalho. Seus defensores argumentavam que a CLT estaria obsoleta (GALVÃO et al, 2017). O ataque à CLT não é um fenômeno recente. A demolição da CLT teve seu início em 1964 quando se põe fim a estabilidade no emprego<sup>29</sup> e cria-se o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) em 1966 (SANTOS, 2012; ALVES, 2017).

O FGTS funciona através de um desconto em folha que arrecada previamente uma espécie de “poupança forçada”, devida como garantia - sob forma de indenização equivalente ao salário de um mês de serviço para cada ano no emprego – ao trabalhador demitido sem justa causa (e com menos de dez anos no emprego) (SANTOS, 2012, p.165).

A criação do FGTS constitui um dos mecanismos centrais e determinantes do aumento da flexibilidade e da precariedade no regime de trabalho brasileiro, uma vez que ao eliminar o estatuto da estabilidade, possibilitou aos empregadores uma redução de custos com o trabalho (SANTOS, 2012).

No regime ditatorial, nos anos de 1964 a 1968, foram alterados, revitalizados ou revogados 235 artigos da CLT (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019). Neste regime, houve uma rígida repressão do movimento sindical e a política econômica traduzia-se no “arrocho salarial” - o salário-mínimo era reajustado através de cálculos técnicos, que “nunca acompanhavam a dinâmica econômica real” (SANTOS, 2012, p.163).

No final dos anos 1960 e início da década de 1970 o fordismo começa a dar sinais de esgotamento (DUARTE, 2013) e as medidas neoliberais são adotadas como uma saída para a crise sentida nos países centrais<sup>30</sup> (ANTUNES, 2018), a proteção social<sup>31</sup> passa a ser foco de ataque, entendida pelo neoliberalismo como um gasto para o Estado, uma vez que para garantir a lucratividade do capital é preciso “devastar toda a população trabalhadora. Começando pela destruição completa do que resta dos seus direitos trabalhistas, da previdência, da saúde e da educação pública”

---

<sup>29</sup> A estabilidade no emprego conferida aos trabalhadores com mais de dez anos de serviço prestado era vista como um obstáculo ao processo de acumulação, sendo responsável juntamente com o sistema de indenização por tempo de serviço, por “uma rigidez contratual nas relações de trabalho”, que minava as possibilidades de mobilidade das empresas na dinâmica econômica (VIANNA, 1978 apud SANTOS, 2012, p. 165).

<sup>30</sup> De acordo com Duarte (2013) no final dos anos 1970 a condição social estável garantida pelo modelo fordista foi sendo substituído pelos preceitos neoliberais, principalmente com a eleição dos governos de Thatcher na Inglaterra, em 1979 e de Reagan nos Estados Unidos em 1980.

<sup>31</sup> Segundo Salvador (2015, p.14) “a onda de expansão do capitalismo expõe também a contradição do próprio sistema, e o avanço tecnológico com uso intensivo de capital vem acompanhado de economias com a força de trabalho, solapando o pacto dos anos de crescimento com pleno emprego e o arranjo da socialdemocracia para as políticas sociais.”

(ANTUNES, 2018, p. 300).

No Brasil, os anos 1980 é marcado “pela acentuação da crise, com taxas elevadas de inflação, estagnação econômica e derrocada do regime ditatorial-militar” (GHIRALDELLI, 2021c, p. 31). Nesse período, há a efervescência dos movimentos sindicais (reprimidos e criminalizados pela ditadura) e manifestações em prol do regime democrático. Segundo Ghiraldelli (Ibidem, p. 33) “as greves passam a expressar o principal instrumento de luta, reivindicação e pressão da classe trabalhadora”.

O autor faz uma análise das greves ocorridas no período de 1985 até a atualidade e demonstra a importância dos movimentos sindicais na luta da classe trabalhadora pelos direitos sociais. Também evidencia como essas fases de maior/menor intensidade das greves se relacionam com o contexto político, econômico e social do país.

O retorno do período democrático garantiu, com a Constituição de 1988, direitos trabalhistas, sociais e previdenciários para a população brasileira (ALVES, 2017), avançando no âmbito da proteção social. A recente conquista pouco a pouco tem sido minada pelo neoliberalismo, dado que direitos trabalhistas e sociais foram postos como impedimentos ao desenvolvimento do país (MENEZES, 2021).

Foi durante o período de vigência do documento político mais avançado em termos de proteção social e trabalhista, garantidor de uma perspectiva ampliada de cidadania, que se desenhou, no país, um conjunto significativo de reformas da legislação do trabalho, aliado ainda a reformas do Estado e a privatizações, notadamente durante o governo Fernando Henrique Cardoso (FHC), na década de 1990 (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019, p.291).

A consolidação da seguridade social e da universalidade dos direitos é atravessada por medidas que visam atender aos anseios do mercado financeiro e promover a estabilização financeira, como por exemplo, as ações voltadas às privatizações de empresas estatais.

Diante desse cenário, pode-se dizer que os direitos sociais no Brasil se constituíram com base em um sistema misto, de combinação entre o público e o privado, entre universalização e focalização, entre responsabilidade do Estado e responsabilidade individual (GHIRALDELLI, 2021c p. 37).

Na década de 1990 o mundo do trabalho fora atingido por modalidades de contratação flexível, - vistas como uma saída ao desemprego e a informalidade (KREIN, 2018). Segundo Alves (2017, p. 99) a crise econômica no país contribuiu para o aumento da pressão para se flexibilizar a legislação trabalhista “na medida que a lógica empresarial no Brasil sempre visou a redução de custos por meio da

precarização laboral.” Conforme Alves (2017), na incapacidade de se revogar a CLT, operou-se pouco a pouco um processo de reforma trabalhista permanente. “A agonia da CLT tornou-se uma necessidade orgânica do capitalismo neoliberal, caracterizado pela acumulação flexível e acumulação por espoliação.” (ALVES, 2017, p.99).

Nos anos 2000, com a chegada do governo petista ao poder, o projeto neoliberal foi combinado com investimento em políticas sociais (GHIRALDELLI, 2021c). Os governos do Partido dos Trabalhadores (PT) foram marcados pela conciliação de classes que visava atender aos anseios da burguesia brasileira e os interesses da população.

A partir de uma estratégia baseada na conciliação de classes, os governos petistas se alicerçaram em uma política voltada para o crescimento econômico, de forma a atender às demandas do capital financeiro, e ao mesmo tempo implementaram, com muitas limitações, medidas de inclusão social, por meio de investimentos em programas e políticas sociais (GHIRALDELLI, 2021c, p. 41).

As políticas sociais tinham como foco o combate à miséria e extrema pobreza, por meio de políticas focalizadas e seletivas (FERNANDES; CASSIN, 2018).

Nesse período, há uma ampliação das políticas de transferência de renda, investimento em políticas de geração de emprego e valorização do salário mínimo<sup>32</sup>. Não obstante, nesses governos combinou-se políticas sociais focalizadas à adoção de medidas regressivas no que tange aos direitos dos trabalhadores e realização de contrarreformas, como é o caso da Reforma da Previdência (GHIRALDELLI, 2019; DEMIER, 2016).

Durante a vigência do governo petista, o desemprego manteve-se em baixa. Todavia, diante da crise político-econômica vivenciada no ano de 2015, os indicadores de desemprego começam a crescer<sup>33</sup>, evidenciando altas na taxa média - índices que permanecem atualmente.

A crise sentida no ano de 2015 é um dos efeitos da crise vivenciada internacionalmente nos anos de 2007 e 2008, que chega ao país com a desaceleração econômica de 2012 e a recessão de 2015 (GHIRALDELLI, 2021c). “O impacto da crise

---

<sup>32</sup> Embora nos governos do PT houvesse valorização do salário mínimo, é importante ressaltar que o salário mínimo real está distante do salário mínimo necessário para atender às necessidades básicas de uma família (GHIRALDELLI, 2020).

<sup>33</sup> Segundo publicação do G1 Economia, número de desempregados cresce 38% em 2015, maior alta da história. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/11/numero-de-desempregados-cresce-38-em-2015-maior-alta-da-historia.html> Acesso em: 27 dez. 2022.



e da perda do dinamismo econômico pode ser verificado nos dados sobre o PIB, que em 2011 apresenta um crescimento de 2,7%, e em 2012, de apenas 0,9%” (Ibidem, p. 41).

As medidas adotadas pelo governo Dilma para conter os impactos da crise basearam-se em políticas de austeridade, cortes nos investimentos públicos, aumento da taxa de juros e privatizações (SINGER, 2015). “O efeito desse pacote pró-cíclico foi de mergulhar o país numa recessão generalizada - queda nos investimentos, salários a diminuir e o desemprego a duplicar.” (TEIXEIRA; PINHO, 2018, p.19).

Diante desse cenário, o segundo mandato de Dilma Rousseff foi marcado por uma onda de protestos - pedindo, principalmente, o combate à corrupção - e tensões políticas. Tais protestos aliados aos interesses da burguesia, da mídia e do mercado, culminaram com o processo de *impeachment* de Dilma Rousseff<sup>34</sup> em 2016.

O país vivenciava uma economia com alta na inflação. A política econômica adotada pelo governo Dilma para tentar conter a crise baseou-se no controle fiscal, cortes nos gastos e elevação da taxa de juros (CREONESE, 2019). Ainda assim, o último mandato da petista foi marcado por um baixo crescimento econômico, queda do Produto Interno Bruto (PIB) e queda na arrecadação, o que provocou o descontentamento do empresariado (GHIRALDELLI, 2021c). “O Brasil entrou em colapso, com o aprofundamento da crise socioeconômica, a deflagração de uma crise político-institucional, o crescimento do desemprego e uma profunda recessão” (Ibidem, p. 43).

Em março de 2015, o governo Dilma é acometido pelo rompimento de sua base aliada, Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB, atualmente MDB), que em outubro apresenta para a sociedade o Programa “Uma Ponte para o Futuro”. Ancorado nos preceitos neoliberais, o programa deixa claro sua intenção em reduzir o tamanho do Estado, retirar direitos, reduzir os investimentos com gastos sociais e diminuir a proteção social (KREIN, 2018).

Segundo Ghiraldelli (2021c, p. 44) este programa sinaliza uma “aproximação e alinhamento aos anseios do mercado financeiro a partir da necessidade da realização

---

<sup>34</sup> O principal argumento para o *impeachment* era de que Dilma violou a Lei de Responsabilidade Fiscal (Brasil, 2000), segundo os juristas Hélio Bicudo, Miguel Reale Júnior e Janaína Pascoal, a então presidenta cometera o crime de responsabilidade por meio de pedaladas fiscais – “na medida em que atrasou repasses de recursos do Tesouro aos bancos públicos (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), Banco do Brasil, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e Caixa Econômica Federal) para pagar programas sociais” (TEIXEIRA; PINHO, 2018, p.15).

do ajuste fiscal como mecanismo de contenção da dívida pública e da inflação.” O documento aponta, também, para a necessidade de privatizações e abertura comercial; redução dos custos com direitos trabalhistas visando o aumento da produtividade; aumento da flexibilização e generalização da terceirização (Ibidem).

A materialização do programa ocorre com a chegada de Michel Temer à presidência (2016-2018). Neste momento, aquele ideário neoliberal que estava congelado<sup>35</sup> nos governos petistas, ressurgiu de maneira ainda mais voraz. O governo Temer, em pouco tempo, avança com as privatizações, redução dos gastos sociais e, com o apoio do Congresso, aprova a reforma trabalhista atendendo aos anseios do empresariado.

Ao chegar à presidência, Temer atendeu, prontamente, aos interesses do mercado econômico e do empresariado. Seu primeiro ataque à Constituição foi o congelamento dos gastos públicos, incidindo diretamente nos investimentos em políticas sociais. Com a aprovação da Emenda Constitucional n.95 em dezembro de 2016, “a austeridade foi inscrita na Constituição Federal. Esse novo regime fiscal institui por 20 anos – ou seja, até 2036 – um teto para o crescimento das despesas públicas, vinculado à inflação” (MENEZES, 2021, p.10). Tal medida atinge diretamente as áreas de saúde e educação, ciência e tecnologia.

Outro golpe disparado contra a classe trabalhadora, foi a Reforma Trabalhista que, conforme Menezes (2021), combinada a Lei de Terceirização, acabou com boa parte da proteção trabalhista no Brasil. A reforma de Temer contribuiu para o desmonte dos direitos sociais, para os processos de intensificação e precarização do trabalho, terceirização e subcontratação, além do aumento de acidentes e adoecimento físico e mental dos/as trabalhadores/as (GHIRALDELLI, 2021c).

A aprovação da reforma se deu em um curto período, com a ausência de um debate com a população e com representantes sindicais. Até mesmo a maior greve geral da história do país<sup>36</sup>, realizada em 28 de abril de 2017, foi incapaz de barrar a reforma trabalhista (GALVÃO; CASTRO; KREIN; TEIXEIRA, 2019).

Segundo Druck, Dutra e Silva (2019), a legitimação da reforma foi possível pois

---

<sup>35</sup> Segundo Alves (2017), incapaz de confrontar o projeto neoliberal, os governos Lula e Dilma apenas “congelaram” o processo de desmonte da CLT iniciado na ditadura civil-militar e o desmonte da CF-88 operado pelo neoliberalismo na década de 1990.

<sup>36</sup> Maior greve geral da história do país contou com 40 milhões de brasileiros. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2017/04/29/40-milhoes-param-no-pais-ato-em-sp-reune-70-mil-e-termina-com-repressao-da-pm/> Acesso em: 26 dez. 2022.

estamos diante de uma conjuntura internacional e nacional favorável à ofensiva de desmonte das legislações sociais e trabalhistas.

O contexto político na qual a reforma foi aprovada, integra “um cenário de crise democrática, com déficit de representação política e avanço de agendas de interesse das elites minoritárias, o que se atrela, de modo substantivo, ao cenário neoliberal.” (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019, p. 292).

De acordo com Krein e Colombi (2019) a reforma trabalhista se sustenta no tripé - flexibilização das relações que regem o trabalho; fragilização das instituições públicas e organização sindical; e a individualização dos riscos – que promove o desmantelamento da proteção social no Brasil.

A reforma aprofunda o processo de desconstrução de direitos integrados à lógica da proteção social sob o acesso ao assalariamento em nome da disseminação da concorrência sob a lógica da empregabilidade e do empreendedorismo (KREIN; COLOMBI, 2019, p. 3).

A reforma busca legalizar o que vem sendo praticado nas relações de trabalho (KREIN, 2018), como é o caso da flexibilização, da terceirização (que agora passa a ser permitida nas atividades fins) e da despadronização da jornada de trabalho. Além disso, a legislação permite que os empregadores ajustem a mão de obra conforme as suas necessidades e a do mercado, criando formas de contratação, como é o caso do trabalho intermitente (KREIN; COLOMBI, 2019).

A nova lei permite a prestação de serviços de forma descontinuada, com alternâncias de periodicidade, horário, dia, sendo o pagamento estabelecido conforme a proporcionalidade das horas e dos dias trabalhados. O trabalho intermitente poderá ser adaptado de acordo com as demandas e eventualidades, como é o caso do trabalho em finais de semana, trabalhos em horários com maior número de demandas, dentre outros. Essa modalidade contratual subordina o trabalho às necessidades eventuais do empregador, pois o trabalhador, não tendo uma jornada pré-definida, fica disponível 24 horas diárias e vinculado a um contratante que poderá dispor de seu trabalho a qualquer momento, pagando apenas pelas horas trabalhadas (GHIRALDELLI, 2019, p.401).

Segundo Galvão et al (2017, p.66), o trabalho intermitente poderá “ser um veículo extremamente eficiente na promoção da instabilidade e no rebaixamento da remuneração do trabalhador em diversos setores.” Conforme os autores, esta forma de contratação contribui para o aumento da carga de trabalho e a redução das horas pagas, uma vez que a “remuneração do trabalho intermitente não precisa corresponder ao mínimo mensal estabelecido pelo salário mínimo, já que a remuneração é proporcional às horas de efetivo trabalho” (Ibidem, p.65).

Desta forma,

o contrato intermitente se torna um veículo para que trabalhadores antes regidos pela CLT em tempo integral se tornem “trabalhadores *just in time*”, trabalhando e recebendo estritamente de acordo com as necessidades da empresa (GALVÃO et al, 2017, p. 66).

É possível notar uma similaridade na forma de contratação intermitente e a Uberização do trabalho, uma vez que ambos os/as trabalhadores/as se mantêm à disposição dos empregadores (no caso da Uberização, das empresas-aplicativo), auferindo renda na medida exata em que o serviço é prestado.

Nessa esteira, a reforma legaliza e estimula a transformação do/a trabalhador/a em um empreendedor/a de si mesmo/a, “responsável por garantir e gerenciar sua sobrevivência em um mundo do trabalho que lhe retirará a já frágil rede de proteção social existente” (GALVÃO et al, 2017, p.62).

Outro ponto que atinge visceralmente o mundo do trabalho trata-se da legalização da terceirização para todas as atividades da empresa. De acordo com Ghiraldelli (2019, p. 400),

a contratação de terceirizados para a realização de atividades-meio e/ou atividades-fim, abre caminhos para a desproteção total e absoluta de trabalhadores e trabalhadoras, corroborando para os processos de coisificação, intensificação, precarização, acidentes de trabalho e adoecimentos advindos da sobrecarga laboral.

Nesse sentido, a terceirização aparece como uma das estratégias do capital para fragmentar a classe trabalhadora, tornando-a mais heterogênea para, desse modo, impor uma maior exploração, redução dos custos e desobrigação dos direitos trabalhistas (DRUCK; BASUALDO, 2022).

Um apontamento interessante trazido por Galvão et al (2017), é de que com a terceirização, “trabalhadores formalizados passarão a ser contratados por meio de cooperativas, pessoa jurídica (PJ) e microempreendedor individual (MEI), arranjos que rompem os vínculos trabalhistas e comprometem a estrutura de emprego” (p. 70).

Nessa perspectiva, a reforma também regularizou o trabalho autônomo, por meio do art. 442-B. “A inclusão desse artigo pode ser compreendida como a legalização da pejetização<sup>37</sup> e a legalização da eliminação de todos os direitos garantidos pela CLT.” (Ibidem, p.72). De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), a reforma legaliza o que é

---

<sup>37</sup> A Pejetização significa a contratação de uma pessoa como um prestador de serviços em que o contrato é comercial. Atualmente, essa forma de contratação tem sido usada para burlar a legislação trabalhista, em que ao invés de um prestador de serviços, temos um trabalhador desprovido de direitos. (KREIN, 2018).

considerado uma fraude no sistema trabalhista na medida que “garante a possibilidade de relação de exclusividade e continuidade entre o autônomo e a contratante, sem que isso configure relação de emprego.” (2017, p. 4).

Apesar de a legislação não promover uma reforma sindical (KREIN, 2018), “ao buscar enfraquecer os sindicatos e estimular um processo de descentralização na definição das regras que regem a relação de emprego” (Ibidem, p. 92), a reforma contribui para a fragilização desta organização coletiva.

A mudança, em vez de fortalecer a normatização por negociação coletiva, enfraquece a possibilidade de ela ser um instrumento para assegurar mais direitos, melhores condições de trabalho e maior proteção social (KREIN, 2018, p. 92).

Galvão et al (2017) aponta que a nova lei não contempla as questões fundamentais para o fortalecimento e a construção do movimento sindical, com capacidade de organizar, efetivamente, os/as trabalhadores/as na defesa da classe trabalhadora e da categoria. Os autores acrescentam que “os verdadeiros problemas sindicais brasileiros não foram enfrentados pelo projeto que lhe deu origem, tais como as restrições à liberdade sindical<sup>38</sup>, a baixa representatividade e a dispersão.” (Ibidem, p.93).

Na busca pela fragmentação do movimento sindical, também foi aprovado o fim da contribuição sindical obrigatória, o documento modifica o art. 578 da CLT e acrescenta:

as contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, **desde que prévia e expressamente autorizadas** (BRASIL, 2017, grifo nosso).

O art. 579, também modificado pela reforma, informa que o desconto da contribuição sindical está condicionado a autorização prévia e expressa daquele/as dos sindicalizados. Nesse sentido, em 2019 foi editado pelo Governo Federal a MP 873/19 que obriga a autorização expressa, e por escrito, do/a trabalhador/a para o desconto da contribuição relativa ao seu sindicato. A MP também sugere que essa

---

<sup>38</sup> O artigo 2º da Convenção 87 da OIT estabelece que “trabalhadores e empregadores, sem nenhuma distinção e sem prévia autorização, têm o direito de constituir as organizações que acharem convenientes”. Segundo a OIT, qualquer disposição de natureza discriminatória, que permita às autoridades públicas negar o registro e o funcionamento de um sindicato, contraria o princípio da liberdade sindical, pois impede que os trabalhadores possam se filiar ao sindicato de sua preferência. (GALVÃO et al, 2017, p.93).

contribuição seja feita por meio de boleto bancário, proibindo o desconto via folha de pagamento (GALVÃO et al, 2019; KREIN; COLOMBI, 2019). Embora a MP não tenha sido convertida em Lei, a medida revela a tentativa do Estado em “dificultar a arrecadação de contribuições pelos sindicatos” (DRUCK; DUTRA, SILVA, 2019, p. 296).

A prevalência do negociado sobre o legislado evidencia uma “hierarquia das normas, adotada na perspectiva de ajustar as relações de trabalho às especificidades do setor ou do local de trabalho, fortalecendo, portanto, o poder do empregador e não do trabalhador” (KREIN, 2018, p. 92).

Esta inversão da hierarquia dos instrumentos normativos, acaba por estimular a exposição e a divisão dos/as trabalhadores/as ao poder discricionário da empresa (GALVÃO et al, 2017).

Ou seja, joga-se para a negociação na perspectiva de que esta viabilize regras mais favoráveis às empresas e, conseqüentemente, mais desfavoráveis à capacidade do sindicato agregar direitos. Enquanto os sindicatos adquirem força por meio de conquistas e avanços de suas lutas, a negociação de perdas tende a deslegitimá-los e a convertê-los em uma instituição que negocia o rebaixamento de direitos, o que lhes retira seu papel histórico (IBIDEM, p. 96).

Para colocar em prática o conteúdo da reforma é preciso cercear as instituições que impõem barreiras à acumulação capitalista ou limitação à liberdade dos empregadores em manejar a força de trabalho conforme seu interesse e necessidade (KREIN, 2018). Em vista disso, tanto a Justiça do Trabalho quanto o sistema de fiscalização foram alterados pela Lei 13647/2017, o que significa um desmonte “não apenas dos direitos sociais, mas da própria estrutura estatal responsável pela proteção destes direitos lesados ou ameaçados de lesão.” (GALVÃO et al, 2017, p. 103).

Segundo os autores (KREIN, 2018; GALVÃO et al, 2017), o enfraquecimento das instituições públicas proporcionadas pela reforma, possuem três eixos: primeiramente visa desconfigurar o Direito do trabalho “como direito protetor e promotor de avanços sociais aos trabalhadores, privilegiando o encontro “livre” de vontades “iguais” (GALVÃO et al. p. 103). Os outros eixos representam, por um lado, um impeditivo no acesso à Justiça do Trabalho, e por outro a imposição de amarras à atuação dos juízes e tribunais do trabalho. (Idem).

Na justificativa para limitar o acesso foi utilizado o argumento de que a Justiça

do Trabalho tem um número excessivo de processos. De fato, o número de processos gira em torno de 3 milhões ao ano. É um número baixo, considerando que há no Brasil, em média, 15 milhões de trabalhadores sem o direito básico de ter carteira assinada (KREIN, 2018, p. 95).

A barreira do acesso à Justiça do Trabalho acontece na medida que a reforma determina, em situações específicas<sup>39</sup>, que os custos do processo<sup>40</sup> sejam suportados pelo/a trabalhador/a. Segundo Galvão et al (2017), pelo alto custo de se litigar em juízo, a nova lei inviabilizará o acesso à Justiça do Trabalho para boa parte da classe trabalhadora do país.

O risco de ter que arcar com o pagamento de honorários, periciais e advocatícios, custas processuais e multas, certamente cumprirá o papel desejado pelos defensores da reforma, inibindo os trabalhadores brasileiros na busca dos seus direitos trabalhistas usurpados por seu empregador, que descumpra sistematicamente as normas de proteção social (GALVÃO et al, 2017, p. 103-104).

As mudanças trazidas pela Lei 13467/2017 incidem nas condições de vida e do trabalho da classe trabalhadora (GHIRALDELLI, 2019). Ao contrário do que prometeu, a reforma trabalhista resultou em uma insegurança jurídica para os/as trabalhadores/as (DRUCK; DUTRA, SILVA, 2019).

Desta forma, no ano de 2021 o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu ser indevido o pagamento dos custos do processo por parte de beneficiários da justiça gratuita<sup>41</sup>, desta forma, o beneficiário da justiça gratuita não terá que pagar honorários advocatícios e periciais caso perca a ação.

Ademais, é importante ressaltar que a reforma foi aprovada em um momento<sup>42</sup> propício para atender as demandas do mercado e dos empresários. Vende-se a ideia

---

<sup>39</sup> Conforme Art. 790-B da reforma, “a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.” [...] § 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no *caput*, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.” (BRASIL, 2017). De acordo com Galvão et al (2017, p.104) o “referido dispositivo autoriza que os valores devidos a título de honorários periciais sejam suportados pelo trabalhador, mediante a utilização de seu crédito trabalhista reconhecido no mesmo processo ou em outro.”

<sup>40</sup> Como por exemplo o pagamento de honorários periciais, honorários advocatícios de sucumbência e demais custas processuais (GALVÃO et al, 2017).

<sup>41</sup> Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475159&ori=1>  
Acesso em: 19 fev. 2023

<sup>42</sup> Druck, Dutra e Silva (2019) destacam que, o pedido “modernização” da CLT é pauta do empresariado desde os anos 1990, todavia somente em 2017 foi possível aprovar uma reforma que atende integralmente a estes anseios. Desta forma, a Lei 13.467/2017 se insere em um “contexto político de ascensão de um projeto político de direita, de recuo do movimento sindical e dos partidos que se afirmam politicamente como de esquerda, bem como de forte apelo do cenário de desemprego que assola o país há quase cinco anos e com amparo no discurso midiático de “modernização” (p. 293).

de que é preciso modernizar as relações de trabalho para a geração de empregos, pois “a legislação trabalhista brasileira, suposta e exageradamente protetiva dos trabalhadores, refreava a abertura de postos de trabalho” (BELTRAMELLI NETO; OUTI, 2022, p. 10). Todavia a reforma aprovada não cumpriu sua promessa.

Segundo o IBGE (2019)<sup>43</sup>, a “taxa média de desocupação no país caiu de 12,7% em 2017 para 12,3 % em 2018.” Ainda de acordo com o órgão, apesar do índice apresentar queda, evidencia-se o aumento da informalidade.

[...] Outro indicador que mostra o aumento do mercado informal é o número de empregados sem carteira assinada no setor privado, excluídos domésticos, que chegou a 11,2 milhões. Os trabalhadores por conta própria também chegaram ao maior nível na série, 23,3 milhões, pouco mais de um quarto do total da população ocupada no país (IBGE, 2019, *online*).

Outrossim, o que se percebe com a vigência da reforma é uma baixa oscilação nas taxas de desemprego e aumento do setor informal (IPEA, 2019). Além disso, constata-se um cenário desfavorável para inserção dos jovens no mercado de trabalho “tendo em vista que essa parcela da população ainda é a que possui a menor probabilidade de ser contratada, além de ter a maior chance de ser demitida” (IPEA<sup>44</sup>, 2019, p. 7).

Assim,

[...] pode-se dizer que os primeiros anos pós-reforma trabalhista a desmentiram em seus alegados propósitos de empregabilidade e, sobretudo, de melhora de perspectivas tanto para quem estava empregado – dadas as flexibilizações de direitos trabalhistas –, quanto para aqueles que buscaram colocação no mercado formal (portanto, minimamente protegido) de trabalho. Com efeito, o que se constata é um maior contingente desprotegido, em um contexto de aceleração da desigualdade social (BELTRAMELLI NETO; OUTI, 2022, p. 27)

Em paralelo, a nova legislação trabalhista vai de encontro a outras reformas aprovadas (Reforma do Ensino Médio e Reforma da Previdência), juntas, “conformam uma mudança no projeto de desenvolvimento em consonância com as diretrizes do capitalismo contemporâneo.” (KREIN; COLOMBI, 2019, p. 8).

Enquanto a restrição dos gastos governamentais impõe cortes sociais, a reforma trabalhista potencializa o ajustamento da força de trabalho às necessidades do empregador, precarizando as relações de trabalho e transferindo para os trabalhadores os riscos implícitos à sua empregabilidade.

---

<sup>43</sup> Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23652-desocupacao-cai-para-12-3-no-ano-com-recorde-de-pessoas-na-informalidade>  
Acesso em: 02 jan. 2023

<sup>44</sup> Disponível em [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/190618\\_cc\\_43\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/190618_cc_43_mercado_de_trabalho.pdf)  
pdf Acesso em: 02 jan 2023



Por sua vez, a reforma do ensino médio cumpre o papel de voltar essa etapa da educação básica para a formação profissional, por meio do desenvolvimento de competências restritas que atendem às exigências do capital em detrimento da autonomia e capacidade de pensamento crítico (Idem).

Nessa mesma esteira, aposentar-se ficou mais difícil<sup>45</sup>. Krein e Colombi (2019) apontam que o cerne dessas reformas constitui-se em retirar a função protetiva do Estado, que por sua vez, terá o papel de formular reformas que “produzam um enquadramento jurídico capaz de minar a lógica democrática da cidadania social, reforçando as desigualdades e trazendo a responsabilização sobre a vida no trabalho e fora dele para a dimensão individual.” (Ibidem, p.8).

Outro agravante trazido por Krein (2018) é que reforma trabalhista poderá minar as fontes de financiamento do fundo público, o que incide sobre as políticas sociais, visto que “o estímulo à terceirização, aos contratos atípicos, à “pejotização”, à remuneração não como salário e à ampliação da rotatividade irá, invariavelmente, afetar as fontes de financiamento da seguridade social, que está vinculada à folha de pagamento.” (Ibidem, p. 97).

Nesse sentido, a reforma trabalhista revela sua perversidade ao minar os poucos direitos sociais e trabalhistas conquistados com a CF/88, vulnerabilizando e desprotegendo a classe trabalhadora (KREIN; COLOMBI, 2019). Ademais, a reforma exonera o Estado de sua função protetiva e transfere para os/as trabalhadores/as a responsabilidade de angariar recursos para a sua sobrevivência (Ibidem).

*Na luta pela sobrevivência, a questão da qualidade de vida não se coloca. Todas as forças vitais são aplicadas para prolongar a vida a qualquer custo. É a lógica voraz do mercado que adquire dimensões colossais no Brasil neoliberal, incitando o individualismo e o afeto narcísico dos sujeitos acucados pelo vazio da concorrência (ALVES, 2021, p.4, grifo do autor).*

Alves (2021) elucida que a nova legislação trabalhista deu o “acabamento jurídico-institucional à degradação do trabalho no Brasil, formatando o novo modo de

---

<sup>45</sup> As mudanças trazidas com a reforma previdenciária de Bolsonaro consistem no “fim da aposentadoria por tempo de contribuição; aumento da idade mínima da aposentadoria para 62 anos, se mulheres e 65 anos, quando homens acrescidos em ambos os casos de 15 anos de contribuição e 20 anos de contribuição, respectivamente.” (ESTEVEES; GOMES, 2020, p.2587). Ademais, a reforma também alterou o cálculo do valor do benefício, “será aplicado o coeficiente de 60% da média de todos os salários de contribuição, com acréscimo de 2% para cada ano que ultrapassar 20 anos de contribuição, para homens, e 15 anos de contribuição para as mulheres.” (Ibidem, p. 2588). Desta forma para receber integralmente o salário do benefício é necessário e as mulheres contribuam por 35 anos e os homens 40, respectivamente. Para saber mais sobre o assunto conferir Silva (2018); Silva (2021); Esteves; Gomes (2020).

consumo da força de trabalho no Brasil (a superexploração do trabalho na sua forma extensa).” (Ibidem, p. 4-5).

Assim, diante do desemprego, da informalidade e da rotatividade dos postos de trabalho, na busca pela sobrevivência, a classe trabalhadora se insere em um trabalho precário, com jornadas exaustivas, como é o caso dos/as motoristas de aplicativo. A reforma abre portas para um/a trabalhador/a desprotegido/a, inserido/a em um mercado precário e flexível<sup>46</sup>, o que favorece o crescimento das empresas-aplicativo (ABÍLIO, 2017).

Em paralelo, vem sendo valorizado na conjuntura atual<sup>47</sup> o empreendedorismo, que ganhou novos usos e significados políticos (ABÍLIO, 2019).

O empreendedorismo assume na atualidade usos diversos que se referem de forma obscurecedora aos processos de informalização do trabalho e transferência de riscos para o trabalhador, o qual segue subordinado como trabalhador, mas passa a ser apresentado como empreendedor (ABÍLIO, 2019, p.4).

A ressignificação do empreendedorismo trata-se da distorção da figura do trabalhador e do empresário (ABÍLIO, 2019). Para a autora, essa indistinção, corrobora com o discurso da empresa Uber, “seja seu próprio chefe” estratégia utilizada para atrair novos motoristas.

Desde agosto de 2019, legalmente os motoristas podem se cadastrar como Microempreendedores Individuais (MEI)<sup>48</sup>. De acordo com Antunes (2019) essa tentativa de enquadrar o/a motorista de aplicativos como MEI “não passa de legalizar a burla, aquela que é responsável pela supressão de direitos do trabalho assalariado e que, por isso, trará consequências funestas para uma sociedade que realiza uma demolição completa dos direitos do trabalho” (*online*)<sup>49</sup>.

Para Casagrande, Zamora e Oviedo (2021) não é possível que os/a motoristas de Uber sejam empreendedores/as, a partir da contextualização histórica do que é o empreendedorismo e o que é o empreendedor. Os autores evidenciam a incomensurabilidade entre os dois.

---

<sup>46</sup> BELTRAMELLI NETO; OUTI, 2022; KREIN, 2018; KREIN; COLOMBI, 2019; GHIRALDELLI, 2019; GALVÃO et al, 2017.

<sup>47</sup> Contexto de flexibilização do trabalho, avanço de políticas neoliberais, aumento do desemprego.

<sup>48</sup> Resolução CGSN 148. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=102767> Acesso 07 jan. 2023

<sup>49</sup> Empreendedorismo é mito em país que não cria trabalho digno, diz Sociólogo. Disponível em <https://nace.com.br/empreendedorismo-e-mito-em-pais-que-nao-cria-trabalho-digno-diz-sociologo-sociologo-098-2019/> Acesso em: 05 jan. 2023

O conceito de empreendedor foi ampliado ao máximo com o passar do tempo e, sem dúvida, sempre foi um conceito que legitimava novas formas de acumulação de capital. Inicialmente, parece derivar da emergência dos comerciantes que necessitavam de um conceito legitimador em contraposição à visão de que eram improdutivos. Posteriormente, o conceito passou a ser repaginado na medida em que uma nova burguesia ascendia, com a Segunda Revolução Industrial. Atualmente, o conceito se presta a legitimar o desespero precário dos que buscam renda. O empreendedor neoliberal é aquele que assume o risco cotidiano financeiro: é, por exemplo, o vendedor de cachorro-quente, que necessita imaginar onde haverá demanda e apostar no dia; é o vendedor ambulante que aposta quais produtos serão desejados. (CASAGRANDE; ZAMORA, OVIEDO, 2021, p. 13)

Segundo os autores, “o/a motorista de Uber não é um empreendedor/a e sim um/a trabalhador/a precário com facilidades de tempo e gerência automatizada.” (CASAGRANDE; ZAMORA, OVIEDO, 2021, p.2).

Ademais, acrescentam que os/as motoristas uberizados/as se distinguem do/a trabalhador/a celetista, uma vez que os/as trabalhadores/as uberizados/as precisam dispor das ferramentas necessárias para a realização do serviço<sup>50</sup>; recebem por corrida realizada; tem a possibilidade de escolher por quanto tempo e a que horas irá trabalhar e, não possuem rede de proteção social – “não há recolhimento de previdência patronal, não há descanso remunerado, não há cobertura de dias de invalidez médica nem outro tipo de proteção por parte da empresa.” (CASAGRANDE; ZAMORA, OVIEDO, 2021, p. 15). Isso ocorre devido a lógica de que motorista de aplicativo não é um trabalhador/a mas sim um/a “parceiro/a” da Uber (Ibidem).

A falácia da parceria existente entre a empresas-aplicativo e os/as motoristas contribui para que estas empresas se isentem da responsabilidade e das exigências que culminam em um vínculo empregatício; oculta a intensificação do trabalho vivenciada por muitos/as motoristas<sup>51</sup> e propaga a ideia de autonomia e competitividade, como veremos no próximo capítulo.

---

<sup>50</sup> Carro e smartphone, por exemplo.

<sup>51</sup> Conferir André; Silva; Nascimento (2018); Maior; Vidigal (2021).

### CAPÍTULO III

## A RELAÇÃO DE PARCERIA ENTRE EMPRESA UBER E MOTORISTAS DE APLICATIVO

A literatura especializada sobre a Uberização do trabalho<sup>52</sup> tem concentrado seus esforços em discutir a subordinação existente entre trabalhadores/as e empresas-aplicativo (MODA; AMORIM, 2020, 2021; ABÍLIO, 2020); gerenciamento algorítmico (ABÍLIO, 2020); as condições do trabalho de motoristas de aplicativo (MODA, 2020; MAIOR; VIDIGAL, 2022); além de trazer elementos que confirmam que motorista de Uber não é empreendedor (CASAGRANDE; ZAMORA, OVIEDO, 2021; CASTRO, 2020). Em paralelo, nota-se o escasso debate acerca do discurso de parceria promovido pelas empresas-aplicativo.

A concepção de que o/a motorista é um parceiro/a da Uber, atua na manutenção da exploração destes/as trabalhadores/as, bem como na captura de sua subjetividade na medida que não se reconhecem enquanto trabalhadores/as subordinados/as às plataformas, mas como empresários/as de si.

As pesquisas realizadas por Castro (2020); Moda (2020); Abílio (2019, 2020a, 2021) evidenciaram a dificuldade dos/as motoristas em dizer qual a relação entre ele/a e a Uber. Para uns, a Uber é uma intermediadora. Para outros, ele/a é colaborador/a da Uber. Há quem diga que é um/a trabalhador/a autônomo/a; um/a profissional liberal; (MODA, 2020) um/a parceiro/a.

Essa indistinção de qual é o papel do/a motorista nesta relação e, se de fato há uma parceria entre a Uber e estes/as motoristas, corrobora para que esta empresa se isente de suas responsabilidades legais.

Utilizando a terminologia ‘parceiro’ em vez de ‘trabalhador’ é pretendido, por parte da empresa, não apenas burlar a legislação trabalhista existente, mas construir nos motoristas uma determinada visão sobre o seu trabalho, uma visão na qual a exploração não ocorre e que seus ganhos dependem apenas dos seus esforços individuais (MODA, 2020, p. 67).

Nesse sentido, Castro (2020, 101-102) aponta que “toda a caracterização que a empresa faz publicamente/publicitariamente sobre os motoristas obscurece que está posta ali uma relação de trabalho.” Em conformidade com a autora, Moda e Amorim (2020) elucidam que há relação de subordinação entre motoristas e empresas-aplicativo, e esta subordinação ocorre via gerenciamento algorítmico. Ainda que não

---

<sup>52</sup> ABÍLIO (2017, 2019, 2020a, 2021); AMORIM; MODA (2020, 2021); ANTUNES (2020); ANTUNES; FILGUEIRAS (2020); CASTRO (2020); MODA (2020).

exista a figura de um gerente/gestor, o algoritmo determina quais e quando as demandas vão chegar até os/as motoristas, ditam qual o ritmo da execução do trabalho, rotas, tempo de realização do serviço, bem como fazem o acompanhamento em tempo real do trabalho.

Os entrevistados talvez não enxerguem o gerente de Taylor, mas existe um gerente algorítmico, não dá bom dia ao trabalhador, diz você está “online” “parceiro”, e depois o pune, deixando-o “offline” se não obedecer às regras e comandos, para, enfim, se ainda não é permitida a palavra demissão, então, desligá-lo (CASTRO, 2020, p.10).

Para Abílio, este discurso empreendedor é um mecanismo de obscurecimento das relações entre capital e trabalho, “na medida em que trabalhadores aparecem como “chefes de si mesmos”, ou seja, desaparece a relação de subordinação, aparece uma multidão de empreendedores de si próprios” (ABÍLIO, 2019, p.4).

Empreendedores de si, mas que em realidade são trabalhadores/as que não possuem garantia alguma (remuneração, carga de trabalho, direitos trabalhistas etc.), são levados a acreditarem que “tomam suas próprias decisões” sendo que, em verdade, são tão – ou mais explorados quanto um/a trabalhador/a em regime CLT. Desta forma, “aquele hoje denominado empreendedor é na realidade o trabalhador solitariamente encarregado de sua própria reprodução social” (ABÍLIO, 2020a, p.116).

Pensando na relação de subordinação e exploração que está ocultada pelo discurso de parceria promovido pelas empresas-aplicativo, este capítulo busca apresentar a empresa Uber (tendo em mente como uma representante que tem significativo domínio no serviço de transporte por aplicativo) bem como evidenciar que a autonomia, flexibilidade e suposta liberdade, defendidas por esta empresa, na realidade opera sob mecanismos sutis e falaciosos que promovem a intensificação deste trabalho.

### **3.1 A empresa Uber Technologies**

Fundada no ano de 2010 em São Francisco, nos Estados Unidos, a Uber Technologies se apresenta como uma “empresa de tecnologia que cria oportunidades ao colocar o mundo em movimento” (UBER, 2020a)<sup>53</sup>. Inicialmente, seus idealizadores tinham como objetivo criar um serviço de carros de luxo, os quais eram acionados por meio de um aplicativo de celular, que mostrava ao consumidor o trajeto e histórico de

---

<sup>53</sup> Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/> Acesso em: 4 abr. 2022.

avaliação do/a motorista bem como o valor da corrida (LIMA; MATTOS, 2019). A empresa cresceu rapidamente e, hoje em dia, conta com um portfólio variado de produtos<sup>54</sup> e está presente em mais de 70 países (UBER, 2020a).

No ano de 2014, a Uber chega ao Brasil e inicia suas atividades na cidade do Rio de Janeiro, logo se expande para São Paulo, Brasília e Belo Horizonte. Atualmente, mais de 500 cidades brasileiras tem o serviço de transporte por aplicativo da Uber (UBER, 2020a). Segundo divulgado pela empresa, a Uber tem mais de 5 milhões de motoristas/entregadores no mundo, sendo 1 milhão de motoristas/entregadores somente no Brasil (Ibidem).

Para Amorim e Moda (2020) o crescimento das empresas de transporte por aplicativo é fruto de algumas características do mercado de trabalho brasileiro, em que parte da população para sobreviver se insere em empregos informais e a outra parte, se insere em empregos com direitos trabalhistas garantidos, todavia com baixas remunerações.

Ainda conforme a empresa, a Uber oferece uma plataforma tecnológica que possibilita a conexão entre motoristas parceiros/a à usuários/as que buscam viagens acessíveis e confiáveis (UBER, 2020a).

Para tanto, é preciso que o/a motorista interessado/a em se tornar “parceiro” tenha Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com autorização para Exercer Atividade Remunerada (EAR)<sup>55</sup>, se cadastre na plataforma e aguarde a validação da empresa. Além disso, para ser aceito na plataforma é necessário cumprir alguns pré-requisitos como apresentar certificado de registro e licenciamento de veículo (CRLV); ter um veículo com no máximo 8 anos de fabricação – conforme legislação municipal/estadual, 4 portas e 5 lugares bem como ar-condicionado (UBER, 2020b). “Ainda, é necessária a concordância com os termos de uso do aplicativo, onde autoriza-se a coleta de dados e o repasse de informações pelo aplicativo.” (SIGNOR; SOUZA, p.50)

Caso o/a motorista seja aceito/a na plataforma, quando quiser dirigir basta ligar o aplicativo e aguardar o chamado. O tempo em que o/a motorista está à disposição

---

<sup>54</sup> UBER X; UBER BLACK; UBER COMFORT; UBER JUNTOS; UBER TAXI; UBER MOTO; UBER PARA EMPRESAS; UBER EATS; UBER FLASH; UBER FLASH MOTO. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber> Acesso em: 13 jan. 2023.

<sup>55</sup> É importante ressaltar que a empresa exige que o/a motorista tenha EAR na CNH e informa que caso não tenha basta procurar o Detran local. O que a empresa não diz é que esta observação é paga pelo/a motorista. Ou seja, o/a motorista tem um custo para se cadastrar na plataforma que pode ou não aceitá-lo.

do aplicativo não é contabilizado, ou seja, “o trabalhador está disponível, mas não tem qualquer possibilidade de negociação ou influência na determinação da distribuição de seu próprio trabalho nem sobre o valor do mesmo” (ABÍLIO, 2019, p.3), sendo remunerado/a apenas quando a corrida é realizada (ABÍLIO, 2017, 2019, 2020ab; ANTUNES, 2020; REBECHI, 2017). Deste valor é descontada uma taxa de mediação<sup>56</sup> (AMORIM; MODA, 2021; SIGNOR; SOUZA, 2021) e, após o término da viagem o/a motorista é avaliado/a pelo/a consumidor/a.

Para Abílio (2019, p. 3) estas avaliações realizadas pelos usuários “são dados que alimentam o controle e o gerenciamento do processo de trabalho”. Também contribuem para o ranqueamento destes/as trabalhadores/as no aplicativo, elemento que pode ser utilizado como critério automatizado para a escolha da distribuição do trabalho e da própria remuneração (idem).

Além da informação que produz sobre cada trabalhador, o universo das avaliações é um fator essencial da uberização, pois estabelece - de forma ilocalizável e com regras informalmente definidas- um padrão de qualidade do trabalho que deverá ser seguido pelo trabalhador, ou seja, é um controle que permeia informal e onipresentemente sua atividade (ABÍLIO, 2019, p. 3).

Amorim e Moda (2020) complementam que as avaliações são uma forma de gerenciamento do trabalho via controle de qualidade, como as empresas-aplicativo transferem esta responsabilidade para os/as motoristas e clientes cadastrados, “elas não se comprometem com o que ocorre durante a sua prestação, acarretando maiores riscos e constrangimentos para os trabalhadores exercerem suas atividades.” (AMORIM; MODA, 2020, p. 67). O controle de qualidade é exercido por meio do sistema classificatório de estrelas, onde é avaliado tanto o/a motorista quanto o/a passageiro/a. Não obstante, a depender da avaliação do/a motorista<sup>57</sup>, este pode ser com o desligamento da plataforma (Ibidem).

Embora a empresa não demita, - pois não contrata (ABÍLIO, 2019) - operam sobre estes/as trabalhadores/as mecanismos de controle, os quais são desconhecidos pelos/as motoristas. Antunes e Filgueiras (2018)<sup>58</sup> destacam 11

---

<sup>56</sup> O site da Uber não mostra a taxa exata pois os preços variam conforme o local, distância e tempo da corrida. Todavia, Amorim e Moda (2020) apontam que esta taxa de mediação pode variar de 20 a 40%.

<sup>57</sup> Amorim e Moda (2020, p. 68) colocam que a nota mínima para o desligamento do motorista varia de cidade para cidade. “Em São Paulo a nota mínima permitida pela empresa é 4,65, sendo que nas cidades brasileiras este número oscila entre 4,6 e 4,7.”

<sup>58</sup> Conferir capítulo 1- p.13.

medidas de controle exercidas pelas empresas-aplicativo, com o agravante que estes/as cadastrados/as podem ser desligados/as da plataforma sem aviso prévio e sem justificativa.

Para Signor e Souza (2021),

[é] possível notar que o aplicativo não é meramente um intermediador entre o motorista e o cliente final, mas organiza-se da mesma maneira que uma empresa tradicional, com requisitos para cadastro para prestação do serviço; monitoramento das atividades e controle sobre a qualidade do serviço prestado, entretanto, sem o devido reconhecimento do vínculo entre seus motoristas parceiros (p. 50).

Ainda assim, a Uber enfatiza que não é uma empresa de transporte, mas uma “empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade” (UBER, 2020a), e que “não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro”. Apenas oferece “uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade” (idem).

Apesar de a empresa se caracterizar apenas como uma mediadora entre aqueles/as que desejam se locomover, Signor e Souza (2021, p. 48-49) apontam que “não se trata apenas da utilização da tecnologia para intermediar uma prestação de serviço, mas sim da criação de um novo modelo de negócios, de escala global, o qual ressignificou diversos conceitos das relações de trabalho.”

Amorim e Moda (2021, p. 108) defendem que ocorre no trabalho por aplicativo uma “contratação camuflada da força de trabalho, já que a maneira pela qual os processos de trabalho são gerenciados faz com que seja estabelecida uma relação de hierarquia e de subordinação dos trabalhadores às empresas”. Para os autores, ao se conectar com a plataforma por meio dos aplicativos, os/as trabalhadores/as ficam submetidos a uma autoridade externa, o qual gerencia as demandas do cliente, estabelece o valor do serviço, o tempo gasto para a sua realização e controla suas tarefas.

Nesse sentido, Machado e Zanoni (2022, p. 25) elucidam que “a estratégia do negócio das plataformas é mobilizar o trabalho autônomo e contornar a regulação”, isto é, criar barreiras para “a atuação das normas protetivas do trabalho”. Para tanto, “reforça-se a mensagem dos princípios da parceria para fomentar uma ideia de liberdade e autonomia que é aparente e relativa.”

Além da autonomia, a Uber reforça a ideia de liberdade e flexibilidade propagadas pelo discurso “Faça seu próprio horário”; “Dirigir com o app da Uber



oferece uma oportunidade flexível de ganhos;” “Sem escritório ou chefe. Na Uber, você pode começar e parar de dirigir quando quiser, porque é você quem está no comando.” (UBER, 2020b).

A seguir serão apresentadas as “vantagens” para adesão de novos/as motoristas fazendo um contraponto com a realidade vivenciada por estes/as trabalhadores/as.

### **3.2 “Vantagens” para adesão de novos/as motoristas e contrapontos da realidade**

Ao acessar o site da Uber<sup>59</sup> nos deparamos com o convite para se tornar um/a motorista parceiro/a. A ênfase está em assumir o controle e ganhar dinheiro com o aplicativo. São apresentadas as “vantagens” de dirigir na plataforma bem como um destaque importante: o/a motorista terá supostamente uma maior autonomia para decidir onde e quando trabalhar.

A empresa elucida que dirigir com o aplicativo da Uber oferece uma flexibilidade de ganhos, todavia o quanto o/a motorista irá ganhar dependerá de quando, onde e com que frequência este/a motorista dirige. (UBER, 2020b).

Para Amorim e Moda (2020, p.63) por trás da liberdade aparentemente dada aos/as motoristas, - escolher onde, quando dirigir e com que frequência – operam mecanismos de controle bastante sutis, “por serem realizados de maneira automatizada e sem contato direto entre a empresa e os trabalhadores e, ao mesmo tempo, persuasivos e eficientes.” Por meio desses mecanismos, o trabalho é constantemente vigiado, controlado e garante que o serviço seja prestado de forma contínua e intensa e garantindo lucro para as empresas.

Abílio (2020a, p. 115) evidencia que esta suposta liberdade não significou perda de produtividade, pelo contrário, segundo a autora o que “vemos é a crescente eliminação de proteções ao trabalhador, especialmente com relação às determinações e proteções sobre os limites da jornada de trabalho, sobre a remuneração, sobre os riscos e custos.”

Ademais, a autora aponta que um dos argumentos utilizados para a negação do vínculo empregatício é o de que o/a motorista possui autonomia para escolher sua jornada de trabalho e que não há exclusividade na prestação do serviço, visto que o/a

---

<sup>59</sup> Homepage Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/> Acesso em: 15 jan. 2023

motorista pode se cadastrar em outras plataformas.

Por uma perspectiva inversa, Abílio analisa esta suposta autonomia e defende que

a ausência de qualquer garantia ou obrigação por parte das empresas quanto à remuneração e à carga de trabalho oferecida vem obrigando o trabalhador a exercer jornadas extensas, a abolir dias de descanso, além de ter de aderir a mais de uma empresa-aplicativo para poder garantir sua remuneração – ao passo que o poder de definir o valor da remuneração, a distribuição do trabalho, as regras e critérios de distribuição e remuneração é de total propriedade das empresas (2020a, p.116).

Desta forma, o que aparentemente se constitui como liberdade de escolha é na verdade uma busca pela garantia de sobrevivência. Assim, o/a trabalhador/a uberizado/a cria estratégias para garantir um melhor rendimento (ABÍLIO, 2019). Isto implica definir qual o melhor horário e o melhor local para trabalhar (onde há maiores demandas e melhores ganhos); envolve correr riscos como assaltos e assassinatos<sup>60</sup>; envolve escolher entre prolongar a jornada de trabalho ou ir para casa descansar. Em síntese, essas estratégias são permeadas pela incerteza de quanto será a remuneração no final do dia (ABÍLIO, 2019). Conforme Abílio,

todas essas estratégias estão subordinadas às regras do jogo permanentemente cambiantes praticadas pelas empresas, que detêm o poder de definir – para além da vontade dele ou de seu poder de decisão – qual será o trabalho disponível para ele e a que preço/custo/ganho (2020a, p. 116).

Para Maior e Vidigal (2022) os/as trabalhadores/as de aplicativo trabalham em regime de prontidão, não há limite máximo para a espera do chamado, independentemente de aguardar 10, 12, 14, 16 horas dentro do carro, não há remuneração na espera, estes/as trabalhadores/as só recebem quando as corridas são realizadas (AMORIM; MODA, 2020).

Maior e Vidigal (2022) analisam as condições de trabalho e vida dos/as motoristas uberizados/as que esperam por um chamado no aeroporto de Guarulhos, São Paulo. A pesquisa realizada com 22 motoristas evidenciou que 17 dos 22 entrevistados relataram que a jornada de trabalho passa das 8 horas diárias. “Os entrevistados afirmaram ter jornadas de trabalho que variam entre 45 a 86 horas por

---

<sup>60</sup>Uma simples busca nos mecanismos de pesquisa mostra o crescimento de assaltos sofridos por motoristas de aplicativo em diferentes cidades brasileiras. Em Brasília, o medo de ser assassinado ou assaltado faz com que motoristas abandonem as plataformas (Disponível em: <https://www.metropoles.com/distrito-federal/mortes-e-assaltos-no-df-fazem-motoristas-de-app-abandonarem-plataformas-por-medo> Acesso em: 21 jan. 2023).

semana, ultrapassando o teto estabelecido das 44 horas semanais – conforme artigo 7º Constituição Federal<sup>61</sup>.” (MAIOR; VIDIGAL, 2022, p. 66).

A pesquisa realizada por Amorim e Moda (2020, p. 64) também revelou a longa jornada dos/as motoristas de aplicativo, evidenciando que trata-se de uma prática comum. Ademais, em momentos de maiores necessidades financeiras, motoristas chegam a fazer jornadas de mais de 20 horas de trabalho (Ibidem).

Nesse sentido,

apesar de a Uber propagandear a capacidade dos motoristas terem jornadas mais flexíveis do que os trabalhos regulamentados pela CLT, temos que, na prática, a única flexibilidade existente é a hora pelo qual o serviço é prestado, já que a jornada total é, muitas vezes, superior às realizadas nas ocupações formais (AMORIM; MODA, 2020, p. 65).

Assim, como a remuneração recebida é de inteira responsabilidade do/a trabalhador/a, ser mais bem remunerado/a dependerá de quantas horas ele/a consegue trabalhar, de como será seu desempenho na realização das corridas, bem quantas corridas ele/a consegue fazer.

Para Castro (2020, p.11) “tal desempenho envolve suas capacidades e a transferência do controle sobre a produção, ou seja, a colaboração do trabalhador com o aumento da produtividade.” Segundo a autora, esta inversão do controle é vista como uma liberdade para o/a trabalhador/a haja vista que ele/a é quem supostamente determina o ritmo do trabalho, assim como o quanto irá ganhar.

A inexistência da figura de um gerente controlando as tarefas também contribui para a percepção de liberdade dos/as trabalhadores/as. Segundo pesquisa realizada por Castro (2020) com 22 pessoas<sup>62</sup>, um dos entrevistados respondeu que não existe chefe controlando suas atividades. Segundo o mesmo, o/a motorista tem controle sobre seu trabalho e detém autonomia e liberdade. Não obstante, quando questionado sobre limite de cancelamento, respondeu que é recomendado que o/a motorista não cancele muitas viagens pois isso acarreta bloqueios e desligamentos da plataforma.

---

<sup>61</sup> Segundo o Art. 7º inciso XIII da CF 88, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (BRASIL, 1988).

<sup>62</sup>Disponível

em:

<https://www.anpocs2020.sinteseeventos.com.br/arquivo/downloadpublic?q=YToyOntzOjY6InBhcmFtcyl7czozNToiYToxOntzOjEwOiJJRF9BUiFVSZPjtzOjQ6IjQ2NDciO30iO3M6MT0iaCI7czozMjoiY2E4M2ZhMjJmMzg1MjdlOGNmMWRmMTZmNTQ1Mm11MGMiO30%3D#:~:text=As%20ilus%C3%B5es%20da%20uberiza%C3%A7%C3%A3o%3A%20um,%2D%20Campinas%2FSP%2C%202020.&text=trabalhistas%2C%20do%20eufemismo%20da%20flexibiliza%C3%A7%C3%A3o,do%20Estado%20ao%20empreendedorismo%20individual> Acesso em: 17 jan. 2023

Ademais, foi constatado pela pesquisadora o desconhecimento por parte dos/as motoristas de como são as regras da plataforma (ABÍLIO, 2020b; CASTRO 2020). Ainda que o/a motorista esteja disponível ao trabalho, não há clareza sobre o funcionamento e critérios de distribuição de demandas. Ele/a adere à plataforma “sem saber como opera seu próprio recrutamento” (ABÍLIO, 2019, p. 7).

Além das jornadas extensas com remunerações incertas, o trabalho de motorista de aplicativo também é atravessado pelo adoecimento físico e mental (MAIOR; VIDIGAL, 2022).

As longas jornadas extenuantes, típicas da referida precarização das relações de trabalho, podem causar danos que não se restringem à saúde física e mental dos entrevistados. Um acidente de trânsito, por exemplo, pode impossibilitar o motorista de dirigir e auferir renda. (MAIOR; VIDIGAL, 2022, p. 67).

Para as autoras Maior e Vidigal (2022, p.68) o excesso de trabalho, a responsabilidade de arcar com os riscos e os custos da atividade, bem como a longa jornada de trabalho “agudiza-se numa autoexploração que caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade”. Esse sentimento de liberdade atrelado à necessidade para auferir melhores rendimentos pode ser destrutivo (Ibidem). E enfatizam a importância do descanso entre jornadas:

o objetivo que justifica a existência das pausas reais no trabalho, aponta para a direção de que suas concessões significam não só o respeito aos direitos sociais previstos constitucionalmente, como também oportunizar um tempo para que o trabalhador recarregue suas energias, que a mente não se sobrecarregue e para que se exerça o direito ao lazer e a desconexão (MAIOR; VIDIGAL, 2022, p. 68).

Conforme Cardoso (2022), apesar da aparente inovação, a disputa pela flexibilização da jornada de trabalho não é fenômeno recente. O que ocorre no trabalho subordinado aos aplicativos é que a gestão de metas/objetivos ganha a roupagem de jogos de incentivo, desta forma trabalhadores/as são atraídos a cumprirem metas – no caso dos/as motoristas de aplicativo realizarem um número X de corridas para receberem um valor bônus.

Gamificação<sup>63</sup>, tarifa dinâmica e promoções são alguns dos mecanismos utilizados pela plataforma Uber para certificar que o/a motorista permaneça *online*,

---

<sup>63</sup> De acordo com Cardoso (2022) a gamificação é uma forma de gestão que tem sido utilizada pelas plataformas em formatos de jogos, o objetivo é o cumprimento de tarefas de forma lúdica, com a utilização de ranques, pontuações, scores, classificações, premiações e até mesmo punições. Segundo a autora, a gamificação, acaba por pressionar o/a trabalhador/a a estar mais envolvido com o trabalho.

garantindo, por sua vez, maior lucratividade para empresa e trabalhos mais extensos e intensos para os/as motoristas.

### **3.3 A intensificação do trabalho uberizado**

Como visto anteriormente, por trás dos discursos de flexibilidade dos horários propagadas pela empresa Uber, operam mecanismos de controle que buscam fazer com que motoristas permaneçam por mais tempo na plataforma.

Para Moda (2020) a maneira com que os/as motoristas são remunerados opera uma forma de controle e intensificação do trabalho destes/as motoristas. Segundo o autor, por mais que a empresa aparente ser apenas uma intermediadora que transfere o valor da corrida para o/a trabalhador/a, é a Uber quem aciona o/a motorista para determinada corrida, ela é quem direciona quais as rotas devem ser seguidas, além de escolher quais as formas de pagamento serão aceitas pelo/a motorista e qual o valor a ser pago pelo usuário.

Ainda conforme o autor, esta forma de assalariamento remete a forma de pagamento por peça:

ao motorista receber uma parcela do pagamento por corrida realizada, podemos fazer um paralelo com a forma de remuneração citada, onde a quantia recebida varia de acordo com o que é produzido em vez de ser um valor fixo repassado periodicamente para o trabalhador, como o salário por tempo de trabalho (MODA, 2020, p.61).

Para o autor, esta forma de remuneração, baseada em um trabalho cuja característica central é a flexibilidade é o que garante maior produtividade das empresas-aplicativo, na medida que passa a ser mais interessante ao/a trabalhador/a que sua jornada seja a mais longa possível. (MODA, 2020, p. 62).

Em paralelo, na chamada gamificação (OLIVEIRA, 2021) - mecanismo adotado pela empresa para prolongar a jornada de seus/as motoristas - a produtividade é estimulada com base em jogos/desafios para os/as trabalhadores/as. Para Abílio (2019, 2020b) a gamificação envolve a incerteza de se alcançar os resultados propostos pela plataforma.

Na realidade, consiste numa transferência de riscos e em estímulos à produtividade, que também são novas formas de controle sobre o trabalho. A forma-desafio que é lançada ao trabalhador deixa claro que nada está garantido, nem mesmo a remuneração pelo trabalho executado (ABÍLIO, 2020b, p.20).

Nesse sentido, “a gamificação opera, modificando a forma da gestão e controle dos trabalhadores” (OLIVEIRA, 2020, p. 8). O aparente incentivo a ser perseguido não possui regras claras e bem definidas, além de que quem dita as regras é a plataforma. Para Cardoso (2022) neste jogo que busca incentivar, estimular, pressionar os/as trabalhadores/as a trabalharem por longos períodos, em condições e/ou locais que há muita demanda, só pode existir apenas um ganhador que é a plataforma.

Em paralelo, para Oliveira (2021, p. 3), a gamificação, combinada ao trabalho uberizado, resulta em uma intensificação e exploração do trabalho, “evidenciando a nova forma que as práticas de gestão, controle e vigilância assumem no contexto tecnocultural.”

Segundo a autora<sup>64</sup>, por mais que a Uber passe uma ideia de que os/as motoristas são cadastrados/as e que ela seria apenas uma intermediadora que provém a tecnologia necessária para conectar usuários/as aos/as motoristas/as, a plataforma compete com outras plataformas, sendo preciso atender o maior número de passageiros/as com o menor custo possível (OLIVEIRA, 2021).

Para tanto, como as empresas-aplicativo não dispõem de mecanismos de controle tradicionais (figura de um chefe, por exemplo), utilizam-se da gamificação para incentivar “comportamentos lucrativos dos seus “colaboradores”, ainda que aquelas possam ser também prejudiciais aos trabalhadores” (OLIVEIRA, 2021, p. 6).

Desta forma, motoristas recebem mensagens indicando os lugares com preços mais altos (tarifas dinâmicas), *e-mails* com campanhas, “como em jogos de videogame, os trabalhadores das plataformas são impulsionados discretamente, resultando em mais engajamento emocional e mais investimento na finalização de tarefas.” (OLIVEIRA, 2021, p.6).

É importante ressaltar que o *marketing* da empresa é muito bem estruturado para fazer com que os/as motoristas não percebam/identifiquem os elementos que intensificam sua jornada de trabalho. Desta forma, para ilustrar como ocorre a intensificação no trabalho de motorista de aplicativo por meio da gamificação, foi transcrito a Campanha “Grana Extra”<sup>65</sup> lançada pela empresa Uber no ano de 2021.

---

<sup>64</sup> Oliveira, 2021.

<sup>65</sup> Transcrição da campanha Grana Extra: “Semanalmente o motorista irá receber missões valendo premiações em dinheiro e a cada missão completa, aumenta a grana extra da próxima semana. Quanto mais semanas você participar, mais grana extra você pode acumular. Para completar as missões basta você fazer a quantidade de missões propostas pra semana, mantendo sempre a taxa de aceitação das

Um dos elementos persuasivos utilizados é a afirmação de que “este ano, você não vai precisar mais da sorte para aumentar sua renda. Dirigiu ganhou, é simples assim!”

A partir desse fragmento é possível trazer algumas considerações em relação a suposta facilidade de auferir renda extra. No que tange ao controle por meio da gamificação, a descrição da “Campanha Grana Extra” afirma que o aplicativo irá indicar quantas missões faltam para o/a motorista conseguir adquirir o bônus, por consequente irá manter o/a motorista por mais tempo na plataforma em busca de garantir o maior número de corridas em menor tempo.

Ademais, o controle/punição também é verificado no fragmento “É importante lembrar que só ganha quem cumprir todos os critérios da missão.” Ou seja, manter a taxa de cancelamento abaixo de 10% e a taxa de aceitação acima de 60%. Desta forma, por mais que a empresa diga que o/a motorista tem autonomia para trabalhar, esta é atravessada pelo imperativo de manter uma taxa de cancelamento baixa. Fora que muitos cancelamentos acarretam punições, bloqueios e até mesmo o desligamento da plataforma.

Este capítulo buscou apresentar em linhas gerais que o trabalho de motorista de aplicativo é permeado por mecanismos algorítmicos que gerenciam a atividade realizada e direciona o que deve ser feito. Embora esses mecanismos propaguem a ideia de que parece simples o dirigir-ganhar dinheiro, o que se observa é que dirigir com a plataforma tem requerido estratégias individuais para conseguir obter melhores rendimentos e mais chamados.

Verifica-se que a relação de parceria propagada pela empresas-aplicativo na realidade oculta a subordinação que existe neste trabalho, além de ser uma estratégia utilizada para burlar as legislações trabalhistas. Por isso, é tão reforçado em sua comunicação que a Uber não é uma empresa de transporte mas uma empresa de tecnologia.

No que tange a autonomia, flexibilidade e liberdade percebemos que são elementos persuasivos utilizados para atrair novos/as cadastrados/as, a um trabalho precário, intenso e desgastante e sem garantia protetiva alguma.

---

viagens acima de 60% e taxa de cancelamento abaixo de 10%. Serão 11 missões ao longo de 11 semanas. [...] É importante lembrar que só ganha quem cumprir todos os critérios da missão. [...] o aplicativo vai indicar quantas missões faltam ser cumpridas bem como sua taxa de aceitação/cancelamento.” Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=dRfOBOD\\_6KY](https://www.youtube.com/watch?v=dRfOBOD_6KY) Acesso em: 22 jan. 2023

Assim, por mais que não exista a figura de um gestor humano, opera sobre este trabalho mecanismos controladores e punitivos<sup>66</sup> que fazem com que os/as trabalhadores/as permaneçam por mais tempo na plataforma, sendo remunerados na medida exata em que o serviço é realizado.

---

<sup>66</sup> Punitivos pois ainda que a empresa se apresente como uma mediadora, a plataforma descredencia os motoristas que possuem uma alta taxa de cancelamento; desligam os/as motoristas sem aviso prévio e sem justificativa além de não fornecer um diálogo com os/as que são desligados injustificadamente.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou evidenciar os elementos ideopolíticos que perpassam a relação de parceria entre motoristas e empresas-aplicativo. A partir dos elementos trazidos pela empresa Uber em sua *homepage* foi possível identificar que embora a empresa aparente ser apenas uma empresa de tecnologia, a forma com que se relaciona com os/as motoristas uberizados/as impera mecanismos sutis de controle e punição.

Liberdade, flexibilidade e autonomia são palavras que ganham destaque nas propagandas das empresas-aplicativo, com o intuito de captar mais motoristas para a plataforma e passar a imagem de que estas empresas operam apenas a tecnologia necessária para conectar motoristas “parceiros/as” a usuários/as interessados/as no serviço prestado.

Por não existir uma figura humana que estabeleça diretamente a forma como o trabalho deve ser feito, muitos/as motoristas se confundem sobre qual é o seu papel nesta relação, pois ao se cadastrar nas plataformas são chamados/as de parceiros/as. Em paralelo, a plataforma estabelece, por meio do gerenciamento algorítmico, como o serviço deve ser realizado, acompanha em tempo real a realização do mesmo, bem como distribui de forma desconhecida pelos/as motoristas quais e quando as demandas vão chegar.

Parceiros/as que desconhecem como o serviço de fato funciona; que são punidos ao terem uma alta taxa de cancelamento; punidos muitas vezes de forma injustificada e inquestionável; parceiros/as inteiramente disponíveis ao trabalho mas pagos na medida exata em que este serviço é realizado, ainda que cheguem a passar mais de 10h em espera.

Ricardo Antunes (2020) aponta que chegamos a tal ponto que a uberização se assemelha a protoforma do capitalismo, em que trabalhadores/as trabalhavam por longos períodos. A diferença atual é que parte dos/as trabalhadores/as uberizados/as não percebem quão explorados/as estão sendo, pois acreditam que trabalham para si. Desta forma, como sua remuneração depende “exclusivamente” de seu esforço individual, ser mais bem remunerado/a dependerá de quantas horas ele/a consegue trabalhar, de como será seu desempenho na realização das corridas, bem quantas corridas ele/a consegue fazer.

Nesse sentido, as condições de trabalho desses/as motoristas nos revela que não são parceiros/as independentes e autônomos, mas trabalhadores/as subordinados às plataformas, desprovidos de quaisquer garantias protetivas que assegurem esta relação.

É importante destacar as contradições existentes nessa relação. Há de um lado empresas-aplicativo forjando uma relação de parceria para burlar as legislações trabalhistas e do outro, parte dos/as trabalhadores/as reivindicando melhores condições de trabalho, melhores rendimentos e garantias trabalhistas. Um exemplo desse movimento é o chamado Breque dos Apps em que os/as trabalhadores/as “deflagraram um movimento nacional contra o novo modelo de exploração do trabalho do século XXI, denunciando o estado de vulnerabilidade e de precarização dos trabalhados em plataformas digitais” (DELGADO; CARVALHO, 2020, *online*).

Diante do exposto, apesar da complexidade de regulamentar este trabalho pois existe envolve de um lado, grandes empresas como a Uber, *Airbnb*, *Google*, *Amazon* e, de outro, trabalhadores/as desprovidos/as de garantias. Sinalizamos que a conjuntura atual indica um cenário favorável para a regulamentação do trabalho por aplicativos. O atual presidente Luiz Inácio Lula da Silva afirmou que “o governo vai se debruçar sobre medidas para garantir direitos aos trabalhadores por aplicativo. [...] é preciso acabar com essa história de que trabalhador por aplicativo é microempreendedor”<sup>67</sup>.

A fim de contribuir e participar do debate sobre a regulamentação do trabalho por aplicativo, a Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET) emitiu um manifesto que evidencia a importância da intervenção estatal na regulação pública e obrigatória do trabalho por aplicativo, sendo esta

fundamental para atenuar a desigualdade de poder entre empresas e trabalhadoras/es e para estabelecer marcos mínimos para uma contratação condizente com os direitos hoje assegurados na Constituição Federal e em outras normas que regem o assalariamento (ABET, 2023, *online*)<sup>68</sup>.

De forma a complementar as nossas considerações, apontamos a necessidade

---

<sup>67</sup> Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2023/01/5067055-ministerio-do-trabalho-quer-regulamentar-trabalhadores-por-aplicativo.html> Acesso em: 30 jan. 2023

<sup>68</sup> Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/manifesto-sobre-a-regulacao-do-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais-pela-garantia-de-direitos-dos-trabalhadores-e-trabalhadoras-no-brasil/#:~:text=1%20%E2%80%93%20Prote%C3%A7%C3%A3o%20para%20toda%20a%20classe%20trabalhadora&text=Assim%2C%20regular%20os%20direitos%20de,nessa%20nova%20fase%20do%20capitalismo.> Acesso em: 19 fev. 2023

de mais pesquisas referentes ao tema, principalmente na área do Serviço Social. Acreditamos que esta área do conhecimento tem muito a contribuir para a viabilização dos direitos desta classe trabalhadora, para o reconhecimento da categoria como um emprego formal e para o apontamento das contradições existentes nessa relação.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: A subsunção real da viração**, Site Passapalavra/ Blog da Boitempo, 2017.

\_\_\_\_\_. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista Psicoperspectivas**, vol.18, n.03, p. 41-51, 2019.

\_\_\_\_\_. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, v.34, n. 98, p. 111-126. 2020a. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/170465> Acesso em: 18 jan. 2023.

\_\_\_\_\_. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado? **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020b. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38579/pdf> Acesso em: 23 jan. 2023.

\_\_\_\_\_. Uberização e a apropriação monopolizada do modo de vida da periferia. *Digilabour [online]*. 2020c. Disponível em: <https://digilabour.com.br/uberizacao-e-a-apropriacao-monopolizada-do-modo-de-vida-da-periferia-entrevista-com-ludmila-costhek-abilio/> Acesso em: 6 dez. 2022.

ABÍLIO, Ludmila Costhek et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas. DOSSIÊ COVID-19, p. 1-21, 2020c. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/74-Texto-do-artigo-568-2-10-20200608.pdf> Acesso em: 13 dez. 2022.

ABÍLIO, Ludimila; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 26-56, 2021.

ALVES, Giovanni. O MINOTAURO BRASILEIRO. REFORMA TRABALHISTA E DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DO CAPITALISMO NO BRASIL. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 51, 2017. Acesso em: 22 nov. 2022.

ALVES, Giovanni. **A catástrofe do trabalho no Brasil**. Blog da Boimtempo, 10 mai. 2021. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/a-catastrofe-do-trabalho-no-brasil/> Acesso em: 13 dez. 2022.

AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. TRABALHO POR APLICATIVO. **RTPS - Revista Trabalho, Política e Sociedade**, v. 6, n. 10, p. 105-124, 30 jun. 2021. Disponível em: <http://costalima.ufrjr.br/index.php/RTPS/article/view/834> Acesso em: 18 jan. 2023

AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Revista Fronteiras -**

**Estudos Midiáticos**, v. 22, n. 1, p. 59- 71, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://revistas.unisinos.br/index.php/fronteiras/article/view/fem.2020.221.06> Acesso em: 18 jan. 2023.

ANDRÉ, Robson Gomes; SILVA, Rosana Oliveira da; NASCIMENTO, Rejane Prevot. “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, [S.l.], v. 18, n. 1, p. 7-34, jan. 2019. ISSN 1677-7387. Disponível em: <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2544/1043> Acesso em: 30 jan. 2022.

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

\_\_\_\_\_. **Empreendedorismo é mito em país que não cria trabalho digno, diz Sociólogo**- Uol Economia. Disponível em: <https://nace.com.br/empreendedorismo-e-mito-em-pais-que-nao-cria-trabalho-digno-diz-sociologo-sociologo-098-2019/> Acesso em: 16 mar. 2022.

\_\_\_\_\_. Trabalho Uberizado e capitalismo virótico. Digilabour [online]. 2020. Disponível em: <https://digilabour.com.br/trabalho-uberizado-e-capitalismo-virotico-entrevista-com-ricardo-antunes/> Acesso em: 20 nov. 2022.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901/pdf> Acesso em: 16 mar. 2022.

ARAGÃO, Herifranía Tourinho et al. Impactos da Covid-19 à luz dos marcadores sociais de diferença: raça, gênero e classe social. **Saúde debate**.v.46, n. Especial. 1, p. 338-347, mar. 2022. Disponível em: <http://old.scielo.br/pdf/sdeb/v46nspe1/0103-1104-sdeb-46-esp1-0338.pdf> Acesso em: 12 dez. 2022.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO, ABET. Manifesto sobre a Regulação do Trabalho Controlado por “Plataformas Digitais”: pela garantia de direitos dos trabalhadores e trabalhadoras no Brasil. 07 fev. 2023. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/manifesto-sobre-a-regulacao-do-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais-pela-garantia-de-direitos-dos-trabalhadores-e-trabalhadoras-no-brasil/#:~:text=1%20%E2%80%93%20Prote%C3%A7%C3%A3o%20para%20toda%20a%20classe%20trabalhadora&text=Assim%2C%20regular%20os%20direitos%20de,nessa%20nova%20fase%20do%20capitalismo.> Acesso em: 19 fev. 2023

BELTRAMELLI NETO, Silvio; OUTI, Luíza Carvalho. Reforma trabalhista brasileira e geração de empregos: experiências comparadas e evidências antes e durante a pandemia de covid-19. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 67, n. 2, p. 9-49, maio/ago. 2022. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/75729>. Acesso em: 01 jan. 2023.

BRASIL. Lei 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. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) Acesso em: 30 dez. 2022.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. Agência do Senado. Retorno do Brasil ao Mapa da Fome da ONU preocupa senadores e estudiosos. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2022/10/retorno-do-brasil-ao-mapa-da-fome-da-onu-preocupa-senadores-e-estudiosos> Acesso em: 15 dez. 2022.

\_\_\_\_\_. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) Acesso em: 11 nov. 2022.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Empresas-plataforma e seus tempos laborais incertos, controlados, intensos, insuficientes, longos, não pagos e heterônomos. In: DAL ROSSO, Sadi et al. O futuro é a redução da jornada de trabalho. 1 ed. Porto Alegre, CirKula, 2022 (p. 253-273).

CALVETE, Cássio da Silva. A indústria 4.0 e a Nova Razão do Mundo. In: DAL ROSSO, Sadi et al. O futuro é a redução da jornada de trabalho. 1 ed. Porto Alegre, CirKula, 2022 (p. 49-67).

CASAGRANDE, L., ZAMORA, M. A. M., & OVIEDO, C. F. T. (2021). Motorista de Uber não é empreendedor. **Revista de Administração Mackenzie**, 22(2), 1–24. doi:10.1590/1678-6971/ eRAMG210003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/xm94xnh5ygKkkLxYDr8t4ck/?lang=pt#:~:text=No%20lugar%20de%20empreendedor%2C%20o,algoritmo%20que%20substitui%20um%20gerente> Acesso em: 18 mar. 2022.

CASTRO, Viviane Vidigal de. **AS ILUSÕES DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: UM ESTUDO À LUZ DA EXPERIÊNCIA DE MOTORISTAS UBER**. IN: 44 Encontro Anual da ANPOCS, 2020. Anais do 44 Encontro Anual da ANPOCS. Disponível em: [https://www.anpocs2020.sinteseeventos.com.br/trabalho/view?ID\\_TRABALHO=3109](https://www.anpocs2020.sinteseeventos.com.br/trabalho/view?ID_TRABALHO=3109) Acesso em: 17 jan. 2023.

\_\_\_\_\_. **As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber**. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Universidade Estadual de Campinas- Campinas/SP, 2020.

CORREIO BRAZILIENSE. **Ministério do Trabalho quer regulamentar trabalhadores por aplicativo**. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2023/01/5067055-ministerio-do-trabalho-quer-regulamentar-trabalhadores-por-aplicativo.html> Acesso em: 30 jan. 2023.

CREONESE, Dejalma. A crise política no Brasil e o *impeachment* de Dilma Rousseff

em 2016. **Campos Neutrais** – Revista Latino-Americana de Relações Internacionais v. 1, nº 3, p. 70–87, Setembro – Dezembro de 2019. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/cn/article/view/9677/7088> Acesso em: 03 dez 2022.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. Anatomia do novo neoliberalismo. Tradução Cepat. 2019. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/591075-anatomia-do-novo-neoliberalismo-artigo-de-pierre-dardot-e-christian-laval> Acesso em: 13 dez. 2022.

DAVIS, Mike. A crise do coronavírus e um monstro alimentado pelo capitalismo. In: DAVIS, Mike, et al. Capitalismo e Luta de Classes. Terra sem Amos. Brasil, 2020.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V. de. Breque dos App: direito de resistência na era digital. **Revista Le Monde Diplomatique Brasil**. 2020. Disponível em <https://diplomatique.org.br/breque-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/> Acesso em: 12 dez. 2022.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. Nota Técnica nº 178. São Paulo, maio 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf> Acesso em: 12 dez. 2022.

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. DOSSIÊ: A contrarreforma neoliberal e terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 289-305, Mai./Ago. 2019. Acesso em: 18 nov. 2022.

DRUCK, GRAÇA ; BASUALDO, V. . **Terceirização e suas conexões com os processos de reforma trabalhista e a ?uberização?: quatro teses a partir da análise das relações de trabalho na Argentina e Brasil**. In: Magda Barros Biavaschi; Alisson Droppa. (Org.). Terceirização e as reformas trabalhistas na América Latina. 1ed.Buenos Aires: CLACSO, 2022, v. 1, p. 13-31

DUARTE, Adriana Maria Cancelli. A CRISE DO FORDISMO NOS PAÍSES CENTRAIS E NO BRASIL. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 7, p. 48–61, 2013. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9203>. Acesso em: 8 jan. 2023.

ESTEVES, Juliana Tavares., GOMES, José Menezes. A contrarreforma da previdência, crise do capital e da previdência privada. The contra reform of pension, capital crisis and private pension. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, nº 4, p. 2572-2608, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/BxrCgLcydPgHc8b9StwcZ4K/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 5 jan. 2023.

FERNANDES, Luis Eduardo da Rocha; CASSIN, Márcia Pereira da Silva. OS GOVERNOS PETISTAS E A CONCILIAÇÃO DE CLASSES: breve balanço e perspectivas para as políticas sociais, 2018. **Revista Praia Vermelha**. Rio de Janeiro. v.28, n.1, p.13-41. Acesso em: 29 nov. 2022.

FILGUEIRAS, Luiz Antonio Mattos. O neoliberalismo no Brasil: estrutura, dinâmica e ajuste do modelo econômico. In: Eduardo M. Basualdo; Enrique Arceo. (Org.). *Neoliberalismo y Sectores Dominantes - tendencias globales y experiencias nacionales*. 1aed. Buenos Aires: CLACSO - Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2006, v. 1, p. 179-206.

GALVÃO, Andréia; CASTRO, Bárbara; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. DOSSIÊ: **Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e desafios para o sindicalismo**. Caderno CRH, Salvador, v. 32, n. 86, p. 253-269, Maio/Ago. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/30691>. Acesso em: 23 nov. 2022.

GALVÃO, Andreia et al. **Contribuição Crítica à Reforma trabalhista**. Campinas: Unicamp, 2017. acesso: 18 nov. 2022.

GUIRALDELLI, Reginaldo. Trabalho, trabalhadores e questão social na sociabilidade capitalista. **Cadernos de Psicologia do Trabalho**, 2014, v.17, n. 1, p. 101-115. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172014000200008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172014000200008) Acesso em: 14 nov. 2022.

\_\_\_\_\_. (Contra) Reforma Trabalhista: “modernização” destrutiva no Brasil das desigualdades, 2019. **Revista Libertas**, Juiz de Fora, v.19, n.2. Acesso em: 18 nov. 2022.

\_\_\_\_\_. Trabalho, reformas ultraliberais, desigualdades e pandemia no Brasil: os sentidos da crise. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 19, 2021a.

\_\_\_\_\_. **Crônica de uma crise pandêmica anunciada e suas implicações para o trabalho e os direitos**. In: GHIRALDELLI, Reginaldo, et al. *Trabalho, Democracia e participação no Brasil*. Brasília, Editora Universidade de Brasília, 2021b. Disponível em: <https://livros.unb.br/index.php/portal/catalog/book/204>. Acesso em: 4 nov. 2022.

\_\_\_\_\_. **Trabalho, contrarreformas e (des)proteção social no Brasil**. In: GHIRALDELLI, Reginaldo, et al. *Trabalho, direitos e desigualdades na realidade brasileira*. Brasília, Editora Universidade de Brasília, 2021c.

IAMAMOTO, Marilda Villela. A questão social no capitalismo. *Temporalis*, Brasília, ano 2, n. 3, p. 9-32, jan./jul. 2001.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Com pandemia, 20 estados têm taxa média de desemprego recorde em 2020**. Agência de notícias IBGE Notícias, 24 abr. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30235-com-pandemia-20-estados-tem-taxa-media-de-desemprego-recorde-em-2020#:~:text=A%20taxa%20m%C3%A9dia%20de%20desocupa%C3%A7%C3%A3o,menores%2C%20no%20Sul%20do%20pa%C3%ADs>. Acesso em: 21 nov. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desemprego**



**cai para 12,1% no trimestre encerrado em outubro.** Agência de notícias IBGE Notícias, 28 jan. 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/32622-desemprego-cai-para-12-1-no-trimestre-encerrado-em-outubro>. Acesso em: 21 nov. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desemprego cai para 8,7% no trimestre encerrado em outubro.** Agência de notícias IBGE Notícias, 28 jan. 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/35284-desemprego-cai-para-8-7-no-terceiro-trimestre>. Acesso em: 21 nov. 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Carta de Conjuntura n. 43. Seção VIII Mercado de Trabalho, 2019. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/190618\\_cc\\_43\\_mercao\\_de\\_trabalho.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/190618_cc_43_mercao_de_trabalho.pdf) Acesso em: 02 jan. 2023

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, revista de sociologia da USP, v. 30, n. 1. 2018.

KREIN, José Dari; COLOMBI, Ana Paula Fregnani. Dossiê: A REFORMA TRABALHISTA EM FOCO: DESCONSTRUÇÃO DA PROTEÇÃO SOCIAL EM TEMPOS DE NEOLIBERALISMO AUTORITÁRIO. **Educação & Sociedade [online]**. 2019, v. 40. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES0101-73302019223441> Acesso em: 23 nov. 2022.

LUNA, Nathalia Tamiris Carvalho de; OLIVEIRA, Ariadne Samila Martins de. Os entregadores de aplicativos e a fragmentação da classe trabalhadora na contemporaneidade. **Revista Katálysis [online]**. v.25, n.1, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/i/2022.v25n1/> Acesso em: 16 fev. 2022

MAIOR, Nívea Maria Santos Souto; VIDIGAL, Viviane. Em modo de espera: a condição de trabalho e vida uberizada. **Revista Katálysis [online]**. 2022, v. 25, n. 1, pp. 62-72. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82565>. Epub 10 Jan 2022. ISSN 1982-0259. <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82565>. Acesso em: 16 fev. 2022.

MARX, K. O Capital - Livro I – crítica da economia política: O processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013

MELO, Gabriela. Candidatos a entregador do IFood mais que dobram após o Coronavírus. **Reuters**. São Paulo, 1 abr. 2020. Notícias de tecnologia. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/tech-apps-coronavirus-idBRKBN21J6N4-OBRIN> Acesso em: 21 nov. 2022.

MENEZES, Roberto Goulart. **Trabalhadores, participação e a disputa (permanente) pela construção democrática no Brasil**. In: Trabalho, Democracia e participação no Brasil. Brasília, Editora Universidade de Brasília, 2021. Disponível em: <https://livros.unb.br/index.php/portal/catalog/book/204> Acesso em: 4 nov. 2022.

MODA, Felipe Bruner. **TRABALHO POR APLICATIVO: As práticas gerenciais e as condições de trabalho dos motoristas da Uber**. Tese (Mestrado) – Curso de Ciências Sociais, Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unifesp.br/handle/11600/62233> Acesso em: 18 jan. 2023.

NETTO, José Paulo. **Cinco notas a propósito da “Questão Social”**. *Temporalis*, Brasília, ano 2, n. 3, p. 41-49, jan./jul. 2001.

PRAUN, Luci; ANTUNES, Ricardo Antunes. **A demolição dos direitos do trabalho na era do capitalismo informacional-digital**. In: *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2020.

PARTIDO DOS TRABALHADORES, PT. **Motoristas e entregadores de aplicativos realizam greve nesta terça**. 2022. Disponível em: <https://pt.org.br/motoristas-e-entregadores-de-aplicativos-realizam-greve-nesta-terca/> Acesso em: 12 dez 2022.

REBECHI, Claudia Nociolini. "A subjetividade do trabalhador no contexto da uberização do trabalho: um novo desafio para os estudos de comunicação nas relações de trabalho." In: **Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação**. Vol. 40. 2017. Curitiba. Disponível em: <https://portalintercom.org.br/anais/nacional2017/resumos/R12-2122-1.pdf>. Acesso em: 14 fev. 2022.

RODRIGUES, Nara Letícia Pedroso Ramos; MOREIRA, Amanda Sorce; LUCCA, Sergio Roberto de. O presente e o futuro do trabalho precarizado dos trabalhadores por aplicativo. In: **Cadernos de Saúde Pública** [online]. 2021, v. 37, n. 11. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00246620> Acesso em: 11 abr. 2022.

SALVADOR, Evilásio. **Crise do capital e as implicações para a política de seguridade social**. In: CFESS. 2º Seminário Nacional de Serviço Social na Previdência Social. Brasília, 2015.

SANTOS, Joseane Soares. **Questão Social – Particularidades no Brasil**. 1ª ed., v.1, São Paulo, Cortez, 2012.

SILVA, Maria Lopes da. **A previdência social no Brasil sob a mira e ingerências do capital financeiro nos últimos 30 anos e a tendência atual de capitalização**. In: SILVA, Maria Lopes da. *A Contrarreforma da Previdência Social no Brasil*. Campinas: Papel Social, 2021, p. 23-63.

\_\_\_\_\_. *Contrarreforma da Previdência Social sob o comando do capital financeiro*. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, v. 1, nº 131, p 130-154, jan/abr. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/fLK4MYFSknq8TVPBYkmswQf/?lang=pt&format=pdf#:~:text=Esse%20movimento%20de%20contrarreforma%20%C3%A9,se%20alimenta%20da%20d%C3%ADvida%20p%C3%ABlica>. Acesso em: 4 jan. 2023.

SINGER, ANDRÉ. **CUTUCANDO ONÇAS COM VARAS CURTAS: O ENSAIO DESENVOLVIMENTISTA NO PRIMEIRO MANDATO DE DILMA ROUSSEFF (2011-2014)**. *Novos estudos CEBRAP* [online]. 2015, n. 102, pp. 39-67. Disponível em: [0020https://doi.org/10.25091/S0101-3300201500020004](https://doi.org/10.25091/S0101-3300201500020004). Acesso em: 26 dez.

2022.

SOUZA, Carina Lopes de; SIGNOR, Giulia. Economia compartilhada e trabalho uberizado: as transformações nas relações de trabalho a partir dos aplicativos. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v.7, n.1, p.44-63, jan./jun. 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2021.v7i1.7794>. Acesso em: 16 fev. 2022.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, STF. STF derruba normas da Reforma Trabalhista que restringiam acesso gratuito à Justiça do Trabalho. 20 dez. 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475159&ori=1> Acesso em: 19 fev. 2023

TEIXEIRA, Sonia Maria Fleury; PINHO, Carlos Eduardo. Liquefação da rede de proteção social no Brasil autoritário. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 21, n. 1, p. 14-28, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/VLjsdd4sYctJ6f4Bp9WcYYh/?lang=pt>. Acesso em: 20 dez. 2022.

UBER. **Campanha Grana Extra**. YouTube, 17 out. 2021. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=dRfOBOD\\_6KY](https://www.youtube.com/watch?v=dRfOBOD_6KY) Acesso em: 22 jan. 2023.

UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. 2020a. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/> Acesso em: 4 abr. 2022.

UBER. **Requisitos para os motoristas parceiros**. 2020b. Disponível em: [https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/?utm\\_campaign=CM2041371-search-google-brand\\_25\\_-99\\_BR-National\\_rider\\_web\\_acq\\_cpc\\_pt-BR\\_Brand\\_BMM\\_uber\\_kwd-12633382\\_467595961119\\_112201689720\\_b\\_c&utm\\_source=AdWords\\_Brand](https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/?utm_campaign=CM2041371-search-google-brand_25_-99_BR-National_rider_web_acq_cpc_pt-BR_Brand_BMM_uber_kwd-12633382_467595961119_112201689720_b_c&utm_source=AdWords_Brand) Acesso em: 14 jan. 2023.