

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO “PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY”

**UNIGRANRIO**

**ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (PPGA)**

**MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO**

BIANCA PATRICIA GANDINI LING

**A PERCEPÇÃO DOS MOTORISTAS DA UBER ACERCA DO PROCESSO DE  
PRECARIZAÇÃO: UM ESTUDO SOBRE A DESPROTEÇÃO DA CLASSE  
TRABALHADORA**

RIO DE JANEIRO

2023

BIANCA PATRICIA GANDINI LING

**A PERCEPÇÃO DOS MOTORISTAS DA UBER ACERCA DO PROCESSO DE  
PRECARIZAÇÃO: UM ESTUDO SOBRE A DESPROTEÇÃO DA CLASSE  
TRABALHADORA**

Dissertação apresentada à Universidade do Grande Rio Professor José de Souza Herdy como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Área de Concentração: Gestão Organizacional

Orientador(a): Profa. Dra. Ana Carolina de Gouvêa Dantas Motta.

RIO DE JANEIRO

2023

**CATALOGAÇÃO NA FONTE**  
**UNIGRANRIO – NÚCLEO DE COORDENAÇÃO DE BIBLIOTECAS**

L755p

Ling, Bianca Patrícia Gandini.

A percepção dos motoristas da uber acerca do processo de precarização: um estudo sobre a desproteção da classe trabalhadora / Bianca Patrícia Gandini Ling. – Duque de Caxias, RJ: UNIGRANRIO, 2023.  
105 f.

Dissertação (Mestrado). - UNIGRANRIO. Escola de Ciências Sociais e Aplicadas. Rio de Janeiro, 2023.

Orientadora: Ana Carolina de Gouvêa Dantas Motta.

1. Precarização do trabalho. 2. Flexibilização do trabalho. 3. Reforma trabalhista. 4. Terceirização. 5. Classe trabalhadora I. Motta, Ana Carolina de Gouvêa Dantas. II. Título. III. Unigranrio.

CDD – 658

Bianca Gandini Ling

“A percepção dos motoristas da Uber acerca do processo de precarização: um estudo sobre a desproteção da classe trabalhadora”

Dissertação apresentada à Universidade do Grande Rio “Prof. José de Souza Herdy”, como parte dos requisitos parciais para obtenção do grau de Doutor em Administração.

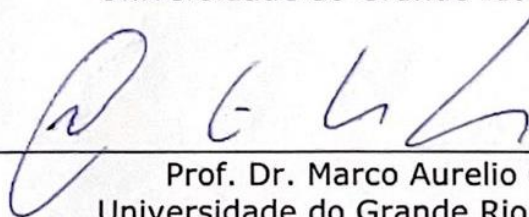
Área de Concentração:  
Gestão Organizacional.

Aprovada em 27 de fevereiro de 2023.

Banca Examinadora



\_\_\_\_\_  
Profa. Dra. Ana Carolina de Gouvea Dantas Motta  
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO



\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Marco Aurelio Carino Bouzada  
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO

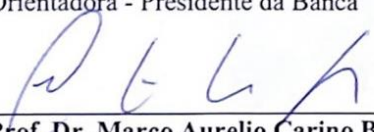
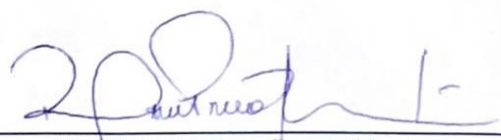


\_\_\_\_\_  
Profa. Dra. Maria Luisa Mendes Teixeira  
Universidade Presbiteriana Mackenzie

Às catorze horas do dia vinte e sete de fevereiro do ano de dois mil e vinte e três, na Plataforma Virtual BlackBoard, da UNIGRANRIO, realizou-se o Exame de Defesa de Mestrado versando sobre o projeto de dissertação intitulado “**A percepção dos motoristas da Uber acerca do processo de precarização: um estudo sobre a desproteção da classe trabalhadora**”, de autoria de **Bianca Patricia Gandini Ling**, aluna do Programa de Pós-Graduação em Administração, sob a orientação da Profa. Ana Carolina de Gouvea Dantas Motta. A sessão foi aberta pela Profa. Ana Carolina de Gouvea Dantas Motta, presidente da Comissão, que nos termos regimentais convocou os demais Membros da Comissão Examinadora: Prof. Marco Aurelio Carino Bouzada e Profa. Maria Luisa Mendes Teixeira. Em seguida passou a palavra a candidata para apresentação de sua pesquisa de dissertação. Após apresentação, a candidata foi arguida pelos examinadores, e suas respostas consideradas satisfatórias.

A presidente declarou a Mestranda **Bianca Patricia Gandini Ling**, APROVADA, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Administração, em acordo com o Regulamento do Programa de Pós-Graduação em Administração desta Universidade. Nada mais havendo a tratar, a presidente encerrou a sessão, em que foi lavrada a presente ata, que será assinada pelos Membros da Comissão Examinadora.

Duque de Caxias, 27 de Fevereiro de 2023.

  
\_\_\_\_\_  
**Profa. Dra. Ana Carolina de Gouvêa Dantas Motta**  
Universidade do Grande Rio – UNIGRANRIO  
Orientadora - Presidente da Banca  
\_\_\_\_\_  
**Prof. Dr. Marco Aurelio Carino Bouzada**  
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO  
\_\_\_\_\_  
**Profa. Dra. Maria Luisa Mendes Teixeira**  
Universidade Presbiteriana Mackenzie  
\_\_\_\_\_  
**Prof. Dr.ª Rejane Prevot Nascimento**  
Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Administração  
Universidade do Grande Rio – UNIGRANRIO

## **AGRADECIMENTOS**

Ao Sagrado, pelas oportunidades nesta jornada terrena.

À Unigranrio, uma instituição de ensino única que oportuniza a transformação social, ascensão e melhoria de renda do indivíduo.

Às minhas filhas, por compreenderem minhas dificuldades e ausência.

À professora Dra. Ana Carolina Motta, por tornar possível o privilégio desse momento.

À professora Dra. Rejane, coordenadora, sempre presente, compartilhando o seu saber.

A toda a equipe de apoio da Unigranrio: limpeza, atendimento, recepção, manutenção.

À minha família, pelo suporte e compreensão.

Aos amigos de trabalho, de projetos, da vida pelo incentivo e ombro amigo.

## DEDICATÓRIA

À Professora Dra. Ana Carolina de Gouvea Dantas Motta, profissional brilhante, por sua humanidade e grandeza.

Ao Professor Dr. Marco Aurelio Carino Bouzada, fundamental ao refinamento da dissertação.

À Coordenadora do PPGA, professora Dra. Rejane Prevot Nascimento, uma profissional que acolhe sem julgamentos, imprimindo em todos uma sensação de pertencimento e importância.

Minha eterna gratidão as minhas filhas Luísa Gandini Ling e Luna Clara Gandini Ling, que são minha força de aprimoramento.

Ao meu marido Luiz Claudio Alves Ling, que apoiou minha decisão de restabelecer a vida acadêmica.

Ao Corpo Docente do PPGA, professores incríveis e inspiradores.

Aos meus amigos e amigas, sustento nas dificuldades.

Aos meus orientadores espirituais Maria Lucia Mesquita (Quilombo Cafundá Astrogilda) e Sérgio Karai (Aldeia Terras Indígenas do Rio Silveiras).

“O Brasil precisa ser dirigido por uma pessoa que já passou fome. A fome também é professora. Quem passa fome aprende a pensar no próximo, e nas crianças.”

Carolina Maria de Jesus

"A emancipação dos trabalhadores será obra dos próprios trabalhadores."

Karl Marx

“A força da alienação vem dessa fragilidade dos indivíduos que apenas conseguem identificar o que os separa e não o que os une.”

Milton Santos



## RESUMO

O problema da precarização do trabalho tem se intensificado, à medida em que novas formas de contrato são desenvolvidas e legalizadas e em razão do declínio da oferta de empregos permanentes, o que resultou em maior flexibilização do mercado de trabalho. Dentre as novas modalidades contratuais, o trabalho de motorista de aplicativo tem se tornado pauta pelo fato de que há condições de trabalho não ideais, o que torna a classe trabalhadora desprotegida pela legislação trabalhista. Nota-se que as empresas que oferecem serviços de aplicativo, como é o caso da UBER, negam um vínculo empregatício formal com o motorista, o que corrobora a manutenção dessas condições de trabalho não ideais. Assim, tendo em vista o panorama apresentado, esta pesquisa teve como objetivo geral discutir as percepções dos motoristas de aplicativo da UBER quanto às condições precárias de trabalho, destacando-se, com base nesses levantamentos, as consequências do processo da uberização, verificando como esta questão impactou os trabalhadores, de acordo com seis dimensões da precarização delimitadas neste estudo. A partir do objetivo geral, delimitou-se o seguinte problema de pesquisa: quais são as percepções dos motoristas de aplicativo acerca do processo de precarização laboral de sua atividade e os impactos sobre eles? Quanto aos métodos, esta pesquisa propôs, inicialmente, uma revisão bibliográfica para a apresentação dos principais aspectos relacionados à flexibilização do trabalho, o que a torna um estudo descritivo e exploratório. Na sequência, por meio da aplicação de um formulário a cento e dez motoristas da UBER que trabalham na cidade do Rio de Janeiro, verificou-se, junto à população delimitada, quais as suas percepções quanto às condições de trabalho. Concluiu-se, através dos resultados da pesquisa, que os trabalhadores de aplicativo são precarizados e enfrentam desafios significativos em relação à segurança no trabalho, vínculo empregatício, remuneração, jornada de trabalho e independência financeira. É importante que sejam tomadas medidas para garantir direitos e condições de trabalho adequadas para esses trabalhadores.

**Palavras-chave:** Precarização do trabalho. Flexibilização do trabalho. Reforma trabalhista. Terceirização. Classe trabalhadora.

## ABSTRACT

The problem of precarious work has intensified as new forms of contract are developed and legalized and due to the decline in the supply of permanent jobs, which resulted in greater flexibility in the labor market. It brought with it benefits and harms. Among the new contractual modalities, the work of app driver has become a guideline because there are non-ideal working conditions, which makes the working class unprotected by labor legislation. It is noted that companies that offer application services, such as UBER, deny a formal employment relationship with the driver, which corroborates with the maintenance of these non-ideal working conditions. Thus, in view of the scenario presented, this research had the general objective of discussing the perceptions of UBER application drivers regarding precarious working conditions, highlighting, based on these surveys, the consequences of the uberization process, verifying how this issue impacted workers, according to six dimensions of precariousness defined in this study. From the general objective, the following research problem was delimited: what are the perceptions of app drivers about the process of precarious work in their activity and the impacts on them? As for the methods, this research initially proposed a bibliographic review for the presentation of the main aspects related to work flexibility, which makes it a descriptive and exploratory study. Then, through the application of a form to one hundred UBER drivers who work in the city of Rio de Janeiro, it was verified, together with the delimited population, what their perceptions regarding working conditions were. It is concluded, through the results of the research, that the app workers are precarious and face significant challenges in relation to job security, employment, remuneration, working hours and financial independence. It is important that measures are taken to guarantee adequate rights and working conditions for these workers.

**Keywords:** Precariousness of work. Work flexibility. Labor reform. Outsourcing. Working class.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Evolução da UBER no Brasil.....	22
Figura 2: Fluxo metodológico .....	50
Figura 3: Nuvem de palavras sobre a intenção profissional .....	75
Figura 4: Nuvem de palavras - Comentários dos respondentes sobre a Pesquisa...77	

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Categoria de trabalho precarizado .....	53
Tabela 2: Perfil sociodemográfico .....	58
Tabela 3: Direitos que os motoristas gostariam de ter.....	61
Tabela 4: Benefícios oferecidos pela Uber em empresas parceiras .....	62
Tabela 5: Benefícios oferecidos diretamente pela Uber aos seus motoristas .....	63
Tabela 6: Carga horária diária como motorista de aplicativo .....	65
Tabela 7: Quantos dias semanais atua como motorista de aplicativo .....	66
Tabela 8: Folgas mensais .....	66
Tabela 9: Desdobramentos da intensificação da jornada exaustiva .....	67
Tabela 10: Categorias do motorista .....	68
Tabela 11: Faturamento bruto por mês .....	69
Tabela 12: Uber como fonte de renda .....	69
Tabela 13: Precarização da Uber.....	70
Tabela 14: Custo com manutenção.....	70
Tabela 15: Acidentes durante o trabalho.....	71
Tabela 16: Violência durante o trabalho .....	71
Tabela 17: Assalto ou tentativa durante o trabalho .....	71
Tabela 18: Canal de comunicação com a Uber.....	72
Tabela 19: Satisfação de atuar como motorista da Uber .....	72
Tabela 20: Sistema justo?.....	72
Tabela 21: Penalidades do aplicativo .....	73
Tabela 22: Empreendedor ou precarizado? .....	73
Tabela 23: Percepção sobre a relação com a Uber .....	74
Tabela 24: Intenção profissional .....	74
Tabela 25: Resultados do Ranqueamento .....	79

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Tempo de atuação como motorista de aplicativo .....	59
Gráfico 2: Dimensão de vínculo trabalhista .....	60
Gráfico 3: Estatística descritiva dos descontos recebidos pelos motoristas de Uber	63
Gráfico 4: Estatística descritiva de benefícios concedidos diretamente pela Uber aos seus motoristas .....	64
Gráfico 5: Estatística descritiva dos desdobramentos da intensificação da jornada exaustiva .....	68

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas
TICs	Tecnologias da Informação e Comunicação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>14</b>
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA.....	18
1.2 OBJETIVOS.....	18
1.2.1 Objetivo Geral.....	18
1.2.2 Objetivos Específicos.....	19
1.3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO.....	19
1.4 RELEVÂNCIA DA PESQUISA.....	20
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>26</b>
2.1 FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	26
2.2 REFORMA TRABALHISTA, TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	31
2.3 TIPOS DE PRECARIZAÇÃO.....	36
2.4 O TRABALHO PRESTADO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS.....	38
2.5 IMPACTOS DA UBERIZAÇÃO NO ATUAL CENÁRIO BRASILEIRO.....	40
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	<b>49</b>
3.1 TIPO DE PESQUISA E ABORDAGEM UTILIZADA.....	49
3.2 FLUXO DA PESQUISA.....	50
3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	51
3.4 COLETA DE DADOS.....	51
3.5 MÉTODO DE ANÁLISE DE DADOS.....	53
3.6. LIMITAÇÕES DO ESTUDO.....	56
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	<b>58</b>
4.1 Variáveis sociodemográficas.....	58
4.2 Dimensão “Trabalho sem vínculo empregatício / Vínculo”.....	59
4.3 Dimensão de “Intensificação do Trabalho/ Jornada de trabalho”.....	65
4.4 Dimensão da “precarização” e “remuneração/ganhos”.....	68
4.5 Dimensão da "Insegurança no trabalho"/ "Segurança no trabalho".....	70
4.6 Dimensão da "Captura da subjetividade"/ "Subjetividade".....	72
4.7 Dimensão de "Desemprego" / "Mercado de trabalho".....	74
4.8 Comentários dos respondentes sobre a Pesquisa.....	75
4.9 Sumarização dos Resultados.....	78
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>83</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>85</b>

<b>APÊNDICE 1: Questionário para coleta de dados .....</b>	<b>94</b>
<b>ANEXO 1: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....</b>	<b>101</b>
<b>ANEXO 2: Parecer consubstanciado do CEP .....</b>	<b>102</b>



## 1 INTRODUÇÃO

Introduzida como uma rede de transporte e empresa de serviços de logística, em 2009, com o nome de UberCab, a UBER, sediada em São Francisco, EUA, revolucionou significativamente a indústria de táxis. Em 2016, a revista *Fortune* classificou-a como a empresa privada mais importante devido ao seu crescimento acelerado e expansão global. Conhecidos como tomadores de risco, os dois empreendedores fundadores da Uber, Travis Kalanick e Garrett Camp, tornaram-se estrelas da mídia, ao introduzirem novos aplicativos e tecnologias para formar a marca global conhecida por seus serviços de transporte de passageiros com estrutura de preços conveniente ao consumidor. O slogan da Uber, “onde o estilo de vida encontra a logística”, reflete as ambições da empresa (ANWAR, 2018, p.60).

As operações da empresa tiveram início, no Brasil, em 2014, nas cidades de São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte e Brasília, oferecendo seus serviços durante a Copa do Mundo. Atualmente, a UBER conta com mais de 1 milhão de motoristas e entregadores parceiros no país, e cerca de 22 milhões de usuários, constituindo-se no segundo maior mercado da empresa no mundo, atrás apenas dos Estados Unidos (ROCHA, 2021).

O termo uberização, nesse cenário, remete a um novo padrão que tem gerenciado e organizado a forma de trabalho dos motoristas de aplicativo, especialmente em virtude da crise econômica dos últimos anos, visto que, em virtude do aumento do desemprego, dos postos de trabalho informais e da desigualdade econômica, a classe trabalhadora viu, na UBER, a oportunidade de se recolocar no mercado de trabalho. Todavia, trata-se de uma conjuntura na qual as condições de trabalho têm se tornado cada vez mais precárias (ANTUNES, 2018). Nota-se que as novas configurações de trabalho introduzidas pela Pandemia potencializaram o aumento do trabalho sob demanda, o que trouxe algumas consequências (ANTUNES, 2018).

O contexto no qual esse trabalho se desenvolveu foi base para a reflexão acerca da precarização social do trabalho, que evidenciou a instabilidade e os retrocessos de vínculos trabalhistas, observados a partir do fenômeno da uberização, correspondente a um neologismo que faz referência direta à empresa relacionada ao setor do transporte por aplicativo conhecida como UBER (LOPES, 2021).

Observa-se que as mudanças globais vivenciadas atualmente têm caracterizado um novo paradigma nas relações trabalhistas, cuja principal consequência é a precarização do trabalho, que se manifesta a partir de formas específicas, sendo uma delas a uberização do trabalho, sobretudo no contexto pandêmico e, agora, pós-pandêmico (ANTUNES, 2018). Percebe-se que essas mudanças nas relações trabalhistas têm se manifestado a partir da disseminação de novas modalidades contratuais e no declínio de empregos permanentes, que são as consequências mais explícitas da flexibilização do mercado de trabalho (FERREIRA, 2021).

Na maior parte dessas novas modalidades de contratação, não há a devida proteção jurídica aos direitos fundamentais (ANTUNES, 2018; 2020). Com isso, os trabalhadores informais, de maneira geral, têm ficado cada vez mais vulneráveis e submissos às oportunidades escassas oferecidas pelo mercado, de modo que tanto a sua saúde física quanto mental tem sido afetada, de maneira significativa, nesta nova configuração. Diante deste quadro, as consequências do problema da precarização devem ser salientadas.

Pesquisas que discutem sobre esta questão são relevantes, porque se trata de um problema social que afeta profundamente milhares de trabalhadores (BOURDIEU, 1998). O objetivo é tornar estes profissionais mais conscientes, para que compreendam que eles têm direitos que devem ser acessados (LOPES, 2021). Segundo os especialistas, a cisão entre os trabalhadores que conseguem acessar certas vagas no mercado de trabalho convencional e os que não tiveram a mesma “sorte” tem, como principal efeito, a supressão de direitos sociais trabalhistas e das conquistas históricas quanto à temática (ANTUNES, 2018). Este é o processo resultante da lógica capitalista, em que direitos são suprimidos e a exploração da mão de obra é acirrada pela falta de oportunidades mais dignas de trabalho (MARX, 1984; 1988). Em virtude desses fatores, a precarização, hoje, é representada pela ampliação de postos de trabalho informais com algumas características negativas (DRUCK; ANTUNES, 2011; 2013).

Resulta da precarização a degradação das condições de trabalho às quais grande parte da população brasileira está sujeita (BOURDIEU, 1998; MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2008). O fenômeno fez insurgir um novo tipo de dominação, cujo modelo é caracterizado por uma perspectiva que exige dos trabalhadores a submissão a condições precárias em troca da remuneração, ou seja, aceitam essa

exploração pela falta de outras possibilidades de trabalho mais dignas e humanas (MARX, 1984; 1988; BOURDIEU, 1998).

As evidências indicam que esta precarização do trabalho está diretamente relacionada com o fenômeno da flexibilização das relações trabalhistas (ANTUNES, 2001, 2008). Tal flexibilização está associada a algumas questões, como à diminuição das fronteiras entre a atividade laboral e a vida privada, à desestruturação da legislação trabalhista brasileira e às novas formas de contratação da força de trabalho (ANTUNES; PRAUN, 2015).

Tem-se, então, perspectivas de trabalho cada vez mais individualizadas, que fizeram insurgir diferentes tipos de contratos ou relações empregatícias sem vínculo algum, como é o caso da prestação de serviços (LIMA; BRIDI, 2019). Estas prestações se dão por empresas de aplicativo que disponibilizam vagas para que esses serviços sejam prestados, como é o caso dos serviços de transporte a partir de um preço mais acessível em relação ao valor do táxi convencional (ANTUNES, 2018).

Este processo de fragmentação se consolida por meio da separação dos trabalhadores em dois grupos: os estáveis do grande capital e aqueles excluídos do mercado de trabalho formal, sujeitos, portanto, ao trabalho desprotegido, cujo acesso aos direitos trabalhistas é mínimo (MOTA; AMARAL, 1998). Com isso, o mercado se torna a cada dia mais segmentado, pois apenas uma parte dos trabalhadores exerce atividades socialmente reconhecidas (DRUCK, 2011, 2013).

Por meio das novas formas de compra e venda da força de trabalho, relações de trabalho não saudáveis são disfarçadas e reforçadas como “benéficas”. Assim, esses profissionais se tornam dependentes de contratos flexíveis, estabelecidos conforme a prioridade de produção das empresas e das mudanças que afetam o mercado (DRUCK; ANTUNES, 2013).

Como reflexo da terceirização, o trabalhador informal, além de não ter acesso aos direitos, tem a responsabilidade por esses direitos trabalhistas é transferida para si (ANTUNES, 2018). A terceirização opera como o fio condutor que mantém intacta a precarização do trabalho no cenário nacional, uma vez que faz insurgir formas de trabalho igualmente precarizadas e incertas (DRUCK; ANTUNES, 2013), como é o caso dos motoristas da UBER (MENEZES, 2021).

Como será investigado ao longo da própria pesquisa, nota-se que as novas configurações foram introduzidas pelas mudanças na própria legislação trabalhista

brasileira, uma vez que estratégias, como a inserção dessas formas no mercado de trabalho, os novos tipos de contrato, as condições salariais, as jornadas de trabalho e fatores semelhantes, reiteram que a força de trabalho é utilizada enquanto mercadoria responsável pelo crescimento e manutenção do capital (MARX, 1984; 1988). Consequentemente, os profissionais de inúmeras categorias, não sendo uma realidade exclusiva apenas aos motoristas de aplicativo, acabam se submetendo a uma lógica em que a flexibilidade passa a determinar e qualificar os níveis relacionados à instabilidade e à insegurança no trabalho (DRUCK; ANTUNES, 2011; 2013). O resultado deste processo é a desestruturação contínua da classe trabalhadora, bem como de seu tempo, qualidade de vida, bem-estar, direitos, saúde dentre outros fatores (ANTUNES, 2018).

Diante desta realidade, registra-se que a estrutura destrutiva do trabalho engloba três dimensões: a terceirização (trabalho sem vínculo empregatício), a Intensificação do trabalho e a precarização, sendo que os resultados mobilizados por essas três esferas resultam na perda da qualidade de vida da classe trabalhadora (ANTUNES, 2014).

Ainda, a insegurança no trabalho, a captura da subjetividade e o desemprego são outras três dimensões que surgiram no estudo de André, Silva e Nascimento (2019) que analisou o trabalho de onze motoristas da Uber na cidade do Rio de Janeiro, sob o enfoque da precarização, a fim de verificar características de um trabalho precário, e que junto com as demais citadas anteriormente, compõem as seis categorias de precarização analisadas nesta dissertação.

Os direitos desses profissionais, portanto, passam a ser violados à medida em que essas novas alternativas relacionadas ao trabalho sem um vínculo empregatício emergem, processo que resulta diretamente em um desequilíbrio na relação trabalhista (ANTUNES, 2020). Todavia, mesmo diante dos reveses trazidos pelo contexto relacionado à flexibilização das relações de trabalho, esses empregos alternativos acabam sendo a única solução para grande parte dos brasileiros (LOPES, 2021). Desse modo, mesmo tendo consciência das condições de trabalho precárias, muitos trabalhadores se submetem a eles (FERREIRA, 2021).

Muitos desses trabalhadores auferem uma baixa renda, sobretudo pelo aumento de empresas de aplicativos que, por meio das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), criam modalidades específicas, com novas possibilidades de trabalho, cuja oferta se dá por meio de aplicativos de celular (FILGUEIRAS;

PEDREIRA, 2019; LIMA; BRIDI, 2019). Especialmente no ano de 2020, os trabalhadores de aplicativos têm sido alvo de notícias que destacam as péssimas condições de trabalho. Em virtude da Pandemia de Covid-19, os governos decretaram quarentena, para que a população se submetesse ao isolamento social, a fim de evitar a disseminação do vírus, realidade que se manteve até meados de 2021 (MENEZES, 2021). Apesar disso, diversos trabalhadores continuaram a exercer as suas atividades, colocando a sua saúde em risco, como foi o caso dos motoristas da UBER.

## 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Dentre os principais problemas previamente apresentados, que caracterizam as condições precárias de trabalho da categoria analisada nesta pesquisa, menciona-se a perpétua disponibilidade do trabalhador a uma plataforma *on-line* e à desproteção laboral (FERREIRA, 2021). Assim, esta pesquisa pretende confirmar ao longo do seu desenvolvimento que a uberização é uma forma de exploração da força de trabalho, problema este que acarretou transformações nas condições de trabalho, na configuração das empresas e nas formas de gestão, expropriação e controle do trabalho (LOPES, 2021). Continua-se a repetir o ciclo da exploração do elo vulnerável na relação trabalhador-empregador à qual Marx (1984, 1988) já se remetia em seus estudos.

Assim, tendo como base o panorama apresentado, esta pesquisa adotou o seguinte problema para refletir sobre a precarização do trabalho de motoristas de aplicativo: quais são as percepções dos motoristas de aplicativo acerca do processo de precarização laboral de sua atividade e os impactos sobre eles, de acordo com seis dimensões de precarização?

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Entender as percepções dos motoristas de aplicativo da UBER quanto às condições precárias de trabalho, destacando-se as consequências do processo da uberização.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar quais foram as alterações legais relacionadas à reforma trabalhista que acarretaram a precarização do trabalho informal no Brasil;
- Abordar os fatores históricos, culturais e socioeconômicos ligados ao fenômeno da uberização, que é resultado das novas formas de precarização do trabalho informal, e apontar suas principais consequências;
- Destacar as características e tipos de precarização que afetam os motoristas de uma empresa de aplicativo (UBER);
- Identificar quais são as percepções dos motoristas de aplicativo em relação ao tema da precarização do trabalho informal, segundo seis dimensões de precarização: (1) Trabalho sem vínculo empregatício; (2) Intensificação do trabalho; (3) Precarização; (4) Insegurança no trabalho; (5) Captura da subjetividade e; (6) Desemprego, apresentadas em ordem, a partir da mais para a menos percebida (decrementalmente).

### 1.3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

Delimitou-se a temática da uberização, com foco na compreensão das percepções dos trabalhadores desta categoria quanto às condições precárias de trabalho, as quais exerceram um impacto significativo na vida dos motoristas de aplicativo.

Em vista dessa realidade, esta pesquisa delimitou a categoria dos motoristas de aplicativo da UBER, para compreender os reflexos da uberização laboral e os seus impactos na precarização do trabalho de motoristas de aplicativo no Rio de Janeiro.

A delimitação deste recorte, partindo-se dos procedimentos metodológicos estabelecidos, permitirá a colaboração de uma parcela dos motoristas de aplicativo do Município da Cidade do Rio de Janeiro para a nossa reflexão acerca das percepções de quem vivencia, na prática, as consequências da flexibilização do trabalho, que está longe de construir um cenário ideal de trabalho para a categoria, pois esses profissionais estão vulneráveis e não têm acesso aos direitos fundamentais trabalhistas básicos (ANTUNES, 2020).

Trata-se de um recorte temático que permitirá, também, entender quais são os motivos que impulsionam os motoristas de aplicativo a se submeterem a essas condições precárias de trabalho (MELLO, 2021). Retrata-se, dessa forma, um panorama em que há uma luta constante e diária pela relocação no mercado, para que consigam subsidiar a sua própria existência (FONSECA, 2020). Torna-se relevante, portanto, o estudo aprofundado das características da categoria, para um melhor entendimento do problema e para o fomento a mais estudos nesta área.

#### 1.4 RELEVÂNCIA DA PESQUISA

Em 2004, estudo do Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA) apontou para um quadro de divisão no mercado de trabalho brasileiro, constituído por um pouco menos da metade de trabalhadores em ocupações formais e 52,6% de brasileiros que praticavam alguma atividade remunerada em ambientes informais, formado por barraqueiros, camelôs, proprietários de fábricas instaladas em fundos de quintal, e que atuavam, principalmente, em grandes metrópoles como o Rio de Janeiro. Em 2002, eram 36,3 milhões de informais, entre 69,1 milhões de trabalhadores que recebiam algum tipo de remuneração, de acordo com dados divulgados pelo IPEA, com base em informações do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (FERNANDES JR, 2004).

Nesse sentido, destaca-se outro estudo realizado pelo IPEA, referente ao período de maio a novembro de 2020, que buscou estimar o número de trabalhadores do setor de transporte, incluindo motoristas e entregadores, num contexto econômico denominado como *Gig Economy*<sup>1</sup>. De acordo com os dados, cerca de 1,4 milhão de pessoas poderiam estar atuando neste modelo flexibilizado de trabalho. O levantamento indicou, ainda, que, entre 2016 e 2020, houve uma expressiva expansão do setor, estimada em 1000% (GÓES et al., 2021).

O problema da uberização é um fenômeno recente, enquanto tema de pesquisa (FERREIRA, 2021). Este problema começou a ser discutido a partir de

---

<sup>1</sup> A *Gig Economy*, ou Economia dos Bicos, é caracterizada por compromissos de curto prazo entre empregadores, trabalhadores e clientes. É uma versão digital dos acordos de trabalho offline, casual, *freelance* ou contingente, nos quais os trabalhadores têm uma tarefa específica, com pouca ou nenhuma conexão com seu empregador e sem horas e salários previsíveis, benefícios adicionais, ou caminhos de promoção claros. O ecossistema de trabalho da *Gig Economy* é gerenciado por plataformas online, que intermedeiam trabalho entre empregadores e trabalhadores e exercem controle sobre o custo dos empregos e a parte do trabalhador (JESUS, 2021).

uma pesquisa realizada em 2015 (HILL, 2015). Embora o campo utilizado do estudo não seja no Brasil, serviu como base para a discussão sobre a questão da precarização do trabalho prestado a partir de serviços de aplicativo, como é o caso dos motoristas da UBER. Todavia, observa-se que, de 2015 em diante, ainda são poucos os estudos nacionais que abordam essa temática, o que justifica a relevância deste estudo para a comunidade acadêmica e para a sociedade civil em geral. A discussão sobre o fenômeno da uberização e as suas consequências à saúde física e mental dos motoristas da UBER é essencial, sobretudo porque esses estudos permitem a construção de uma estrutura teórica e empírica que possibilite reiterar a importância de políticas públicas que protejam esses trabalhadores (MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019).

Embora se reconheça que há poucos estudos nacionais que discutam a temática, foram os resultados de alguns já validados que motivaram a escolha deste tema. A pesquisa realizada por Franco e Ferraz (2019) ressalta a importância de se discutir sobre a uberização, porque ainda são poucas as evidências dos impactos do trabalho prestado por meio de plataformas digitais como a UBER. Na mesma linha de raciocínio, o estudo de André, Silva e Nascimento (2019) reitera que são necessárias as abordagens sobre as experiências concretas vivenciadas por motoristas de aplicativos das plataformas digitais.

O estudo realizado por Bezerra (2019) chama a atenção para a importância de se descrever e analisar a realidade da precarização sofrida pelos motoristas da UBER. Destaca algumas questões que preocupam estes trabalhadores diariamente, como a instabilidade, insegurança e redução da qualidade de vida dos motoristas aderentes à plataforma. A pesquisa de André, Silva e Nascimento (2019) também obteve resultados semelhantes, visto que evidenciou que a precarização trouxe consequências diretas à vida desses colaboradores da UBER, como a baixa renda, a exploração da mão de obra e as jornadas de trabalho excessivas. Diante de tais evidências, a relevância desta pesquisa pode ser justificada pelo fato de que se propõe um estudo que visa compreender, por meio das falas de quem vivencia tal realidade, o fenômeno da uberização e seus impactos diretos na saúde física e mental.

Quanto aos números da empresa, a UBER divulgou, em agosto de 2020, um contingente de 5 milhões de entregadores/motoristas no mundo, sendo que 1 milhão atuando no Brasil, ou seja, o mercado nacional representava 20% de todos os

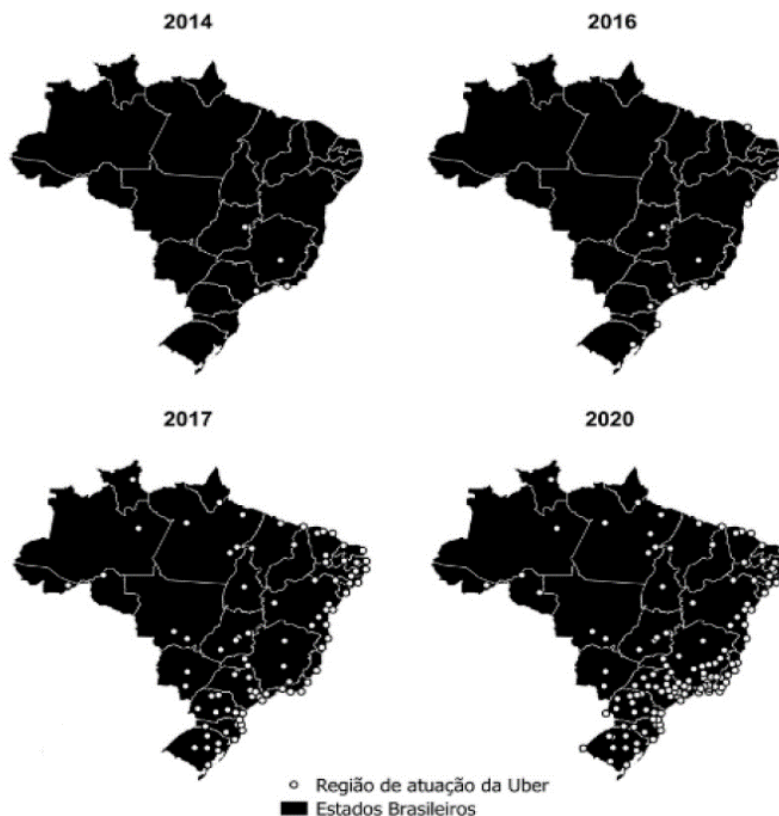


trabalhadores vinculados ao aplicativo, com as operações da empresa estabelecidas em 69 países (LAPA, 2021).

Porém, levantamento do IPEA aponta que, entre 2016 e 2021, o número de motoristas de aplicativo e taxistas caiu de 1,121 milhão, em 2019, antes da Pandemia, para 782 mil, em 2020. Em 2021, o número cresceu para 945 mil, mas ainda sem voltar ao patamar de 2019 (GÓES et al., 2022).

Estudo de Mori e Cesar (2022), que demonstra a evolução da UBER no país, sinaliza as regiões em que a empresa atua, e que ultrapassam os limites políticos administrativos municipais (Figura 1).

Figura 1: Evolução da UBER no Brasil



Fonte: Mori; Cesar (2022).

A partir do início de suas operações nas cidades de São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte e Brasília, em 2014, a UBER expandiu seus serviços, entre 2016 e 2017, em direção às capitais de estado e cidades intermediárias e municípios vizinhos. Contudo, de 2018 a 2020 nota-se uma mudança de estratégia da empresa, que diminui sua expansão territorial, excluindo algumas áreas de

atuação, o que denota a sua dependência em relação às áreas mais urbanizadas do país (MORI; CESAR, 2022).

Segundo o IBGE, um a cada 200 brasileiros trabalha como motorista de aplicativo, concentrados nos estados de São Paulo (263.600), Rio de Janeiro (188.406) e Minas Gerais (105.289) (RODRIGUES *et al.*, 2021). Sobre o impacto econômico do trabalho sem vínculo, embora as consequências na qualidade de vida dos motoristas de aplicativo sejam pesquisadas, não foram localizados dados que evidenciem os desdobramentos da uberização na economia do país.

Nesse sentido, Tozi (2020) destaca que os custos das atividades, que implicam manutenção do veículo, combustível, seguro, multas, dentre outras, são completamente assumidas pelos motoristas de aplicativo, enquanto as suas tarifas de remuneração são reduzidas ou congeladas, e as taxas cobradas pelas plataformas (entre 20% e 40%) não são reduzidas. Nessa equação desfavorável aos trabalhadores, os motoristas precisam aumentar as suas jornadas de trabalho na medida em que seus ganhos diminuem. Para o pesquisador, em quadros de crise e desemprego, como o atual, também seria relevante a quantificação e o debate sobre o impacto econômico que as taxas impostas pelas plataformas causam na economia popular urbana, uma vez que parte significativa do dinheiro é drenado para as matrizes dessas corporações.

Na visão da empresa, há uma influência positiva de suas operações no Brasil, e, de acordo com relatório de impacto econômico realizado pela consultoria especializada inglesa, *Public First*, em 2021, a plataforma da UBER gerou R\$ 36 bilhões de valor para a economia do país, valores que representam 0,4% do PIB brasileiro (UBER, 2022).

Segundo a empresa, em 2021, as suas operações geraram um valor econômico estimado de R\$ 5,5 bilhões para o município do Rio de Janeiro, o que equivale a 1,6% do PIB local. A UBER também aponta que (UBER, 2022):

- 85% dos entrevistados no Rio de Janeiro disseram que ter opções como a Uber ajuda a reduzir a direção sob efeito do álcool em sua região.
- 63% dos entrevistados no Rio de Janeiro disseram que a chegada de serviços de intermediação de viagens como a Uber foi uma das melhores inovações da última década, em termos de locomoção (UBER, 2022, online).

Ainda sob a visão dos seus usuários, o levantamento da UBER destaca que 96% dos seus usuários no Rio de Janeiro afirmaram que a segurança está entre as

razões mais importantes para usar o aplicativo da UBER. Outro indicativo do estudo para os usuários do Rio de Janeiro é a economia de cerca de 9 minutos em média por viagem em comparação com alternativas de transporte (UBER, 2022).

Sob o ponto de vista dos motoristas, o relatório da UBER se limita a citar pesquisa do Datafolha com motoristas e entregadores parceiros da empresa, que mostrou os principais motivos para escolherem dirigir ou entregar por meio da UBER (DATAFOLHA, 2021):

Flexibilidade no horário de trabalho (87%), ganhar para realizar projetos pessoais ou para familiares (86%), repor a renda perdida durante a pandemia (81%) e ter autonomia sem reportar-se a chefes (83%). 59% concordaram que dirigir e entregar por meio de aplicativos lhes dá expectativas claras sobre os ganhos, com base na hora, local e frequência que dirigem (DATAFOLHA, 2021, online).

Em contrapartida, a UBER não menciona a íntegra da pesquisa do Datafolha que, além desses números que revelam uma pretensa satisfação dos motoristas da Uber, mas, também 77% dos 2.431 trabalhadores entrevistados revelaram o desejo de contribuir para a previdência, o que denota os anseios dos motoristas da UBER por proteção trabalhista (DATAFOLHA, 2021).

Portanto, consideram-se as perspectivas e os relatos dos motoristas de aplicativo da UBER para contrapor essas vivências com os resultados apontados pelas reflexões teóricas que serão aqui discutidas. Pretende-se evidenciar, com base nas perspectivas dos motoristas da UBER e da revisão de literatura a ser realizada na fundamentação teórica, que o trabalho desenvolvido por meio dessas plataformas digitais deve ser uma oportunidade e não mais um mecanismo de exploração da mão-de-obra do trabalhador, sem que este tenha acesso a direitos trabalhistas fundamentais à preservação de sua saúde física e mental (ANTUNES, 2018).

A relevância da pesquisa, do ponto de vista prático, pode ser justificada pelo fato de que ela propõe uma reflexão acerca de um tópico emergente e que tem se transformado de maneira rápida e significativa. A transformação à qual se refere é o desenvolvimento de novas relações de trabalho na contemporaneidade, relações estas em que a precarização do trabalho é a principal consequência (ANTUNES, 2018; POCHMAN, 2019; ABÍLIO, 2020). Como o fenômeno da uberização é uma tendência mundial, que afeta o mundo do trabalho em uma perspectiva global, abarcando os mais diversos setores da economia, tipos de ocupação, níveis de

qualificação e rendimentos, a compreensão de seus impactos a partir das perspectivas de quem vivencia este cenário na prática é essencial (ABÍLIO, 2020; FERREIRA, 2021). Nesse sentido, promove-se uma reflexão sobre os efeitos e impactos sociais provocados por essas plataformas digitais.

A divulgação desses impactos é o compromisso social desta pesquisa, pois se acredita que é apenas por meio da compreensão dos novos modelos de organização e controle do trabalho que se torna viável a real promoção da emancipação do trabalhador, para que ele tenha acesso aos mesmos direitos trabalhistas que os colaboradores de outros tipos de empresas convencionais possuem.

Conforme observado, à medida em que a flexibilização do trabalho se tornou corriqueira no país, surgiram novas formas de trabalho e, conseqüentemente, de se consumir os serviços prestados, como é o caso dos serviços de transporte. O aumento da demanda por este serviço foi tamanho, que deu origem ao problema da uberização que afeta milhões de brasileiros (ANTUNES, 2018). As relações de poder e controle fazem com que a exploração da mão-de-obra do trabalhador continue a ser uma constante no país, problema que acompanha a supressão de direitos trabalhistas essenciais (MELLO, 2021).

A contribuição deste estudo à linha de pesquisa “Organizações e Sociedade” do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade do Grande Rio reside na proposição de uma reflexão sobre os impactos reais da precarização de motoristas de aplicativo (MENEZES, 2021). Explicitar-se-á como se deu este retrocesso que levou estes trabalhadores que perderam os seus empregos formais a aceitarem a violação dos seus direitos constitucionais em uma perspectiva humanitária, social e trabalhista (LOPES, 2021). Estes trabalhadores, fragilizados pela perda do emprego em virtude do isolamento social, que levou muitas empresas a operarem apenas no regime *home office*, viram, como última alternativa, a sujeição a condições defasadas e degradantes, para conseguirem sobreviver (FERREIRA, 2021). Desse modo, demonstrar-se-á a importância de se adotarem políticas públicas de assistência e acesso.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Ao longo da história, tem-se observado que o trabalho é a principal fonte de subsistência socioeconômica, bem como instrumento de identificação social do homem (SALES; OLIVEIRA, 2018). O trabalho ocupa um papel central na vida do ser humano, uma vez que possui valor social (CAMPAGNOLI; MANDALAZZO; CHORNOBAI, 2018).

A Constituição Federal entende que o trabalho é uma forma de promover a valorização do ser humano, de modo que possa ter meios para subsidiar a sua existência (D'ANGELO, RABELO, 2018). O alto índice de desemprego nos últimos anos interferiu diretamente na criação de novos tipos de relações de trabalho, marcadas pela redução da qualidade de vida, em virtude da flexibilização, precarização e terceirização do trabalho (MENEZES, 2021).

Em virtude da força exercida pelo Neoliberalismo, observam-se inúmeros impactos deste fenômeno na vida dos trabalhadores, que se veem desamparados, à medida em que há a flexibilização das relações de produção e de trabalho (DRUCK, 2011; 2013). A terceirização e a precarização são os principais problemas relacionados às novas relações trabalhistas, sendo que as suas consequências são negativas para a classe trabalhadora, que é a especialmente afetada na instituição dessa nova dinâmica (ANTUNES, 2018). Observa-se que os custos relacionados à manutenção do trabalhador impossibilitam a acumulação de lucro do capital e, com o objetivo de contornar os efeitos da crise, surgem as flexibilizações quanto à regulamentação das relações de trabalho (D'ANGELO, RABELO, 2018; SALES; OLIVEIRA, 2018). Nesse sentido, salienta-se que:

Em plena eclosão da mais recente crise global, a partir de 2007-2008, esse quadro se intensificou e assistimos a uma corrosão ainda maior do trabalho contratado e regulamentado, de matriz tayloriano-fordista, que foi dominante ao longo do século XX e vem sendo substituído pelos mais distintos e diversificados modos de terceirização, informalidade e precarização, ampliando os mecanismos de extração do sobre trabalho, em tempo cada vez menor. Como o tempo e o espaço estão em frequente mutação nessa fase de mundialização do capital, presenciamos uma explosão de novas modalidades de trabalho tanto na indústria quando na agricultura e nos serviços (ANTUNES; DRUCK, 2014, p. 13).

Nesse sentido, é correto afirmar que, com a flexibilização do trabalho, a terceirização e a precarização se tornam instrumentos indispensáveis à manutenção da força do capitalismo (FERREIRA, 2021). Por esse motivo, é indissociável a relação entre a terceirização e a precarização do trabalho (ANTUNES, 2018). Portanto, nesta lógica, o trabalhador fica em um estado constante de vulnerabilidade, uma vez que

Os trabalhadores terceirizados, além de ganhar menos, trabalhar mais, ter mais instabilidade e menos direitos, são os que mais morrem e se acidentam. Tais vulnerabilidades de saúde e maior exposição aos riscos decorrem exatamente dessa condição mais precária de trabalho (ANTUNES, 2018, p. 159).

Observa-se uma nova perspectiva relacionada ao andamento das terceirizações, porém, ao mesmo tempo, reproduz-se o antigo padrão das redes de subcontratações, em voga no Brasil, há muitos anos (DRUCK, 2011; 2013). Os resultados preliminares indicam que, embora a uberização, à priori, possa ser considerada pelo trabalhador como algo positivo, sobretudo pelo fato de que se torna “empresário de si mesmo”, por outro lado, este motorista fica o tempo inteiro à disposição do trabalho, o que prejudica tanto a sua saúde mental quanto a física (MELLO, 2021). Além disso, outros elementos caracterizadores dessas condições precárias de trabalho, as quais se pretende investigar, podem ser observados, como a retirada dos direitos fundamentais que acarretam uma privação do acesso a formas de trabalho reguladas e instituídas do trabalho (ABÍLIO, 2017; ANTUNES, 2020).

Há algumas legislações que potencializaram a fragilização das relações de trabalho durante a Pandemia, sendo todas do ano de 2020, período em que a Pandemia atingiu o seu ápice: Lei 13.249/17, Portaria Nº 188, de 3 de fevereiro de 2020; Medida Provisória Nº 927, de 22 de março de 2020; Lei Nº 14.020, de 6 de julho de 2020; Lei Nº 14.043, de 19 de agosto de 2020; e o Decreto-Lei Nº 6, de 2020. Estas legislações estão relacionadas a uma piora nas condições de trabalho dos motoristas de aplicativo, embora a precarização não seja um fenômeno recente (ANTUNES, 2020).

Tal fenômeno é potente no país desde a década de 1960, período em que foi iniciada a fase que deu origem à “reestruturação capitalista” (FONSECA, 2020). Este momento histórico foi caracterizado pela intensa flexibilização, o que fez insurgir um novo padrão que buscava reverter a lógica da produção capitalista, uma vez que os

fatores produtivos passaram a ser mobilizados por demandas reais (ALVES, 2000). Este novo padrão foi denominado de “Toyotismo” (CORIAT, 1994). Desde então, o mundo do trabalho na sociedade contemporânea tem se tornado palco de mudanças diversas, visto que a busca pela flexibilidade no trabalho se tornou mais acirrada, potencializou as precárias condições de trabalho (DRUCK, 2011; 2013).

À medida em que a flexibilização do trabalho se tornou uma constante no Brasil, a precariedade aumentou, sobretudo com a regulamentação das novas modalidades de contratação por tempo determinado e em razão da expansão das terceirizações (FERREIRA, 2021). Assim, ao descrever a morfologia do mercado de trabalho brasileiro, uma pesquisa descreveu que ele é marcado pela fragmentação e pela falta de estabilidade (ANTUNES, 2001; 2008). A questão se tornou ainda mais acirrada com as significativas transformações na dimensão do trabalho, relacionadas à Revolução 4.0, que fez insurgirem as plataformas de trabalho digitais (SCHWAB, 2016). Enquanto ferramentas de gestão do trabalho, estas consolidaram uma nova modalidade laboral, em que os trabalhadores sem vínculo empregatício formal se viram submetidos às exigências dessas empresas/plataformas, que potencializaram a precarização do trabalho (ANTUNES, 2020).

Como os trabalhadores vinculados a essas plataformas são acionados mediante uma demanda real, a sua remuneração se dá à medida em que as tarefas específicas atribuídas pela plataforma são cumpridas, de modo que tem sido cada vez mais corriqueira a sua submissão a jornadas de trabalho exaustivas, sem acesso aos direitos trabalhistas essenciais (ANTUNES, 2018). Foi o gerenciamento algorítmico do trabalho que potencializou a lógica produtiva do “*just-in-time*”, lógica que instituiu uma nova economia, que opera totalmente a partir de demandas específicas (ABÍLIO, 2020).

As plataformas digitais criaram e mantiveram um mercado de trabalho laboral excessivamente flexível, cuja principal consequência é a precarização da vida dos trabalhadores (ANTUNES, 2018, POCHMAN, 2019; ABÍLIO, 2020). É o debate sobre as consequências à saúde física e mental desses trabalhadores que justifica a relevância deste estudo, cujo intuito é contribuir para que o poder público, a partir de políticas públicas direcionadas à categoria, tornem as condições de trabalho desta categoria mais dignas e humanas, o que exige legislações mais específicas e assertivas.

As primeiras leis relacionadas à terceirização surgiram ainda na década de 1970. Elas discorrem sobre a terceirização e definem quais são os tipos de atividades que podem ou não serem terceirizadas, a Lei Nº 5.645/1970 e a Lei Nº 6.019/1974, respectivamente (MELO, 2021). Os dois dispositivos permitem a terceirização associada aos serviços de vigilância patrimonial e de transporte e limpeza, porém, proíbem a terceirização de qualquer atividade permanente nas empresas, ou seja, apenas permitia-se, à força das duas leis, a terceirização de atividades-meio e não de atividades-fim (MENEZES, 2021). Todavia, desde a década de 1990, esses limites têm se tornado mais flexíveis, de modo que, desde o final da década de 1990 e início do século XXI, tem sido possível terceirizar a atividade-fim (ANTUNES, 2018). Trata-se de uma resposta dos grandes empresários, pois,

[...] descontentes com os poucos direitos conquistados pela classe trabalhadora, os capitais exigem a terceirização total do trabalho, conforme consta de modo cabal no PL 4.330 (depois modificado para PLC 30/2015) (ANTUNES, 2015, p. 8).

Esta situação tem sido intensificada desde 2017, com a aprovação, pelo então presidente Michel Temer, da Lei Nº 13.429/2017, que legitimou a terceirização em todos os setores do processo produtivo, seja uma atividade meio ou fim (FONSECA, 2020). A Lei estabelece como necessária a introdução no mercado de novas possibilidades de trabalho (BRIDI, 2020). Passou-se a defender que a não terceirização traria ao trabalhador diversos tipos de prejuízos e que a aprovação, por conseguinte, agregaria maiores possibilidades e postos de trabalho, o que não se consolidou na prática (MENEZES, 2021). Mesmo diante da resistência da classe trabalhadora à reforma, ela aconteceu e trouxe consequências a milhões de trabalhadores e trabalhadoras que agora estão sujeitos a condições precárias de trabalho em virtude da terceirização (LOPES, 2021).

Com a reforma de 2017, o que tem ocorrido, na prática, é um contexto marcado por retrocessos (MELO, 2021). Trabalha-se mais (jornadas excessivas de trabalho) e a remuneração é significativamente menor (BRIDI, 2020). Também são piores as condições de trabalho e não há direitos trabalhistas fundamentais envolvidos nessas novas formas de relações de trabalho (FONSECA, 2020). Neste sentido, o que se observa é que, ao contrário do discurso utilizado como argumento para justificar a importância da Lei Nº 13.429/2017, a terceirização precariza o



trabalho e corrobora a manutenção dos altos índices de desemprego (MENEZES, 2021). Assim, nota-se que se trata de uma prática indispensável à manutenção de uma lógica de trabalho ancorada na ótica do Toyotismo e da acumulação flexível (DRUCK, 2011; 2013). Dessa forma, há novas modalidades de exploração da mão-de-obra e a manutenção de um objetivo que nunca mudou: a busca por lucro e poder, que são o alimento do capitalismo (MARX, 1984; 1988; ANTUNES, 2001; 2008).

Sobre a reforma trabalhista, Bridi (2020) retrata, em seu estudo, que a ocorrida em 2017 permitiu a inserção de uma ampla gama de ações, antes consideradas como ilegais e fraudulentas, em razão do favorecimento da negociação individual, bem como do enfraquecimento dos sindicatos e a fragilização do mercado trabalhista. Bridi (2020) destaca também que, com a reforma citada, houve a perda de direitos trabalhistas fundamentais, ou seja, um retrocesso aos direitos que protegem a saúde do trabalhador e garantiam condições mais dignas de trabalho. No mesmo estudo também se constata que:

No caso do Brasil, entre os argumentos justificadores da contrarreforma trabalhista – em comum nos anos 1990 e 2017 – estava a tese da “modernização” da legislação, com vistas a adequar à lei as “novas” configurações do trabalho e dos mercados de trabalho flexíveis e desregulados. A tese da criação de empregos e de melhoria da qualidade do trabalho também foi fartamente utilizada pelos agentes do mercado, das mídias e por políticos conservadores. Todavia, os estudos que vêm monitorando os seus efeitos demonstram abundantemente as promessas não cumpridas (BRIDI, 2020, p. 145)

Tem-se, independentemente da forma de organização do trabalho, do momento histórico e/ou econômico, um capital com este propósito: modificar e renovar o que é necessário à manutenção daquele que é considerado como “elo mais fraco” na relação (MELO, 2021). Dessa forma, destaca-se que:

No caso brasileiro, constata-se uma verdadeira epidemia nas últimas décadas, que contaminou a indústria, os serviços, a agricultura, o serviço público, generalizando-se também não só para as chamadas atividades-meio, mas também para as atividades-fim. Neste campo, da organização do trabalho, evidencia-se através da terceirização, condições de trabalho e salário que definem trabalhadores de primeira e segunda categoria, como porta para o trabalho análogo ao escravo, e a discriminação se dá não apenas por parte da empresa contratante, mas também entre os próprios trabalhadores contratados diretamente e os chamados “terceiros”, cuja denominação já revela a distinção ou a condição à parte, de fora, externa (ANTUNES; DRUCK, 2014, p. 17).

O cenário brasileiro, portanto, depara-se com uma nova forma de organização de trabalho, que é estruturada em um sistema mais flexível, com a possibilidade de

externalizar parte da produção (REIS, 2019). Esta externalização representa a terceirização (ORBEM, 2016). A terceirização, com o objetivo de reduzir custos por meio da transferência, por parte das empresas, de certos segmentos relacionados às atividades caracterizadas como “periféricas” para empresas especializadas, denominadas como “empresas de prestação de serviços a terceiros”, inaugura um novo cenário (MANDARINI; ALVES; STICCA, 2015; VIANA, 2016, RODRIGUES; COMAR, 2019). Ao delegar a responsabilidade para as empresas de prestação de serviços a terceiros (a terceirização) , afasta-se do dever de arcar com os encargos e obrigações trabalhistas, assim como de proporcionar a substituição dos trabalhadores conforme a necessidade de demanda (FONSECA, 2020; MENEZES, 2021; ANTUNES, 2018).

Conclui-se que a terceirização é um processo ligado a um contexto amplo, que se apropria de alguns instrumentos, como da reestruturação produtiva, das crises da sociedade do trabalho e da sociedade salarial (MENEZES, 2021). Tem-se, desta forma, o aumento do desemprego e a intensificação do trabalho de milhões de brasileiros em situação de vulnerabilidade social, em decorrência das condições precárias de trabalho (LOPES, 2021). Como o objetivo das empresas com a terceirização é o de obter maiores ganhos em termos de produtividade e lucratividade, com a redução de custos, ao transferir esses funcionários, foge da responsabilidade de remunerar diretamente o trabalhador, como evocam as normas legais (MELO, 2021). São indivíduos que não têm a mesma proteção jurídica que aqueles que têm relações de trabalho convencionais, com direitos básicos garantidos (LING, 2022).

Por tais motivos, a terceirização se caracteriza como uma das novas modalidades de trabalho flexível que tem se intensificado desde a reforma trabalhista de 2017 (MENEZES, 2021). Assim, no próximo tópico, discutir-se-á sobre a relação entre a terceirização, a precarização e a reforma trabalhista.

## 2.2 REFORMA TRABALHISTA, TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

As reformas trabalhistas podem resultar em consequências diretas na vida do trabalhador, pois, pela lógica do capital, que envolve o incremento do poder de

ganho, não há a preocupação, de fato, com formas a partir das quais o trabalhador pode ser beneficiado, pois mantém-se uma lógica onde a sua força de trabalho é explorada (MARX, 1984; 1988). Assim, observa-se que a classe trabalhadora fica cada vez mais distante dos direitos fundamentais básicos à preservação de sua saúde (DRUCK, 2011; 2013; ANTUNES, 2001; 2008).

Há, portanto, um abismo social entre a classe que vive do lucro e explora e aquele que depende da venda de sua mão de obra para sobreviver (MARX, 1984; 1988). No Brasil, com a recente reforma trabalhista, promulgada pela Lei Nº 13.467/2017, observam-se diversos debates quanto à perda de direitos trabalhistas e intensificação da lógica de um sistema capitalista que oprime e não ampara o trabalhador (MENEZES, 2021). Assim:

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

Pontua-se que, com a concretização e consolidação da reforma trabalhista de 2017, houve uma flexibilização ainda maior das relações de trabalho, sobretudo do trabalho terceirizado (DALLEGRAVE NETO, 2017; FONSECA, 2020; MENEZES, 2021). Tem-se, com o modelo de produção da terceirização, uma forma de contratação triangular: a empresa transfere uma parte de suas atividades para outras pessoas jurídicas especializadas naquele tipo de serviço específico (SILVEIRA NETO, 2019; RODRIGUES; COMAR, 2019; VIANA, 2016). Consegue-se, dessa forma, provocar uma ruptura significativa no tipo clássico, a partir do qual os contratos trabalhistas são executados. As consequências associadas a esse novo modelo de relação trabalhista são significativas, como a perda de direitos que trabalhadores de empresas tradicionais possuem (VIANA, 2016; LOPES, 2021; ANTUNES, 2018). Todavia, mesmo diante dos reveses, a nova modalidade de contratação é vendida como "vantajosa".

Contudo, o que se observa ao analisar os efeitos da triangulação da relação de trabalho que envolve o trabalhador (contratado pela empresa prestadora de serviço para trabalhar para a empresa contratante), a empresa prestadora de serviço

(intermediadora, considerada como a real empregadora do trabalhador) e a empresa contratante (tomadora dos serviços prestados), é que não há uma efetiva proteção aos direitos desse prestador de serviços (DALLEGRAVE NETO, 2017; REIS, 2019; RODRIGUES; COMAR, 2019). Observa-se que os principais motivos que têm mobilizado as empresas a adotarem esse novo modelo contratual, dizem respeito, sobretudo, à questão da redução de custos (VIANA, 2016). Assim, salienta-se que

A redução de custos é explicada pela redução da contraprestação salarial, uma vez que a empresa terceirizada emprega trabalhadores dispersos, distintos e isolados, utilizando-se práticas de sonegação de direitos trabalhistas e previdenciários, e, principalmente pelo pagamento de salários inferiores aos praticados na empresa que terceiriza (VALE; PAMPLONA FILHO; OLIVEIRA, 2019, p. 4).

Com a reforma de 2017, houve alterações quanto à temática da terceirização, de modo que qualquer tipo de empresa, de qualquer setor, pode terceirizar as suas atividades (MENEZES, 2021). À medida em que se legalizou a possibilidade de terceirizar inclusive as atividades-fim, houve um significativo desmonte dos direitos trabalhistas fundamentais (FONSECA, 2020). Este desmonte tem sido representado pelo rebaixamento salarial, pelas descontinuidades de contratação, pela menor quantidade de benefícios, maiores riscos de acidentes de trabalho, maior rotatividade, menores taxas de sindicalização, dificuldades para a fiscalização de irregularidades, etc. (MANCEBO et al., 2019). Compreende-se que tal reforma, ao possibilitar a flexibilização dos direitos trabalhistas, inseriu expressivas desvantagens a quem vende a sua força de trabalho (REMÉDIO; DONÁ, 2018). O trabalhador, ao buscar por meios que permitam a sua sobrevivência, acaba tendo que se submeter a vários tipos de trabalho, com condições precárias (SALES; OLIVEIRA, 2018).

Por outro lado, o empregador consegue garantir a sua lucratividade, ao se beneficiar de formas precarizadas de trabalho potencializadas pela reforma de 2017 (D'ANGELO, RABELO, 2018). Assim, com o objetivo de garantir a sua lucratividade e de se esquivar das suas responsabilidades trabalhistas, as empresas têm praticado o fenômeno conhecido como pejetização (MAGALHÃES, 2014; ORTIZ, 2014). É uma modalidade de externalização das atividades, que coloca como condição ao trabalhador, para que seja contratado, que este se constitua numa pessoa jurídica (BARBOSA, ORBEM, 2015; SILVA; SANTAGUIDA; FARIAS, 2015; MACHADO; ALBUQUERQUE; CURTY, 2018). Tem-se, dessa forma, um meio legal

de praticar uma atitude ilegal, pois há uma fraude no contrato de trabalho e uma descaracterização da relação de emprego existente, visto que, para que o trabalhador consiga ser contratado, depara-se com a necessidade de criar uma empresa (FRANCO FILHO, 2019).

O trabalhador, portanto, prestará os seus serviços na respectiva empresa, mediante o contrato de prestação de serviços de natureza civil, realizado entre a empresa contratante e a empresa jurídica do trabalhador (ORBEM, 2016; ORTIZ, 2014). Este processo de pejetização é um mascaramento, pois tem-se uma forma de eliminação legal das relações de emprego, pois o empregado é transformado em um prestador de serviços legalizado, apenas enquanto pessoa jurídica (FRANCO FILHO, 2019; MENEZES, 2021). Elimina-se, dessa forma, o vínculo de emprego que reconhece e estabelece relações de trabalho com o trabalhador. Este, ao não se submeter à pejetização, é caracterizado como autônomo, estando, assim, desprovido de direitos, proteções e garantias jurídicas (KREIN et al., 2018). Esta transformação do trabalhador em pessoa jurídica está diretamente ligada ao fenômeno da flexibilização do trabalho, o qual promove a eliminação de direitos, proteções e garantias do trabalhador (MENEZES, 2021).

Assim, ele não auferirá remuneradas horas extras, intervalos e descanso, décimo terceiro salário ou quaisquer direitos e benefícios previdenciários (MACHADO; ALBUQUERQUE; CURTY, 2018; FRANCO FILHO, 2019). O não reconhecimento do vínculo empregatício e transfiguração do trabalhador para uma empresa institui uma espécie de remuneração que é baseada no salário por peça, ou seja, por metas cumpridas (KREIN et al., 2018; MENEZES, 2021). O trabalhador é obrigado a conduzir a sua vida como um negócio, de modo que todos os seus esforços se voltam ao cumprimento dessas metas exaustivas, a fim de que sejam mantidos na plataforma e sejam selecionados pelos contratantes (FONSECA, 2020; MELO, 2021). Tem-se, então, uma grande quantidade de trabalhadores autônomos de baixa qualificação e rendimento, em um estado constante de informalidade que os deixa em uma situação permanente de vulnerabilidade social (MENEZES, 2021).

Percebe-se que a razão para que a situação seja aparentemente atrativa para diversos desses trabalhadores é a possibilidade de prestar o trabalho com mais autonomia, bem como a possibilidade de obtenção de um ganho maior e mais descontos com as despesas, pois os encargos sociais a serem recolhidos serão menores do que os cobrados do trabalhador formal (ORBEM, 2016). Todavia, o

trabalhador pejetizado (como é o caso, por exemplo, do Microempreendedor Individual – MEI), ao se submeter a este tipo de contrato, renunciará aos seus direitos trabalhistas e se responsabilizará pelos custos relacionados à manutenção da pessoa jurídica (BARBOSA; ORBEM, 2015). Cita-se como exemplo a emissão de notas fiscais, a administração contábil, o pagamento de impostos e o planejamento de reservas, assim como terá que assumir todos os riscos pela atividade econômica prestada, sem qualquer garantia jurídica (MENEZES, 2021).

Conclui-se que a prática da pejetização é um mecanismo que tenta descaracterizar o vínculo de emprego (ORTIZ, 2014). Isto se dá pela utilização de um contrato de prestação de serviços de natureza civil (BARBOSA; ORBEM 2015). Nesse sentido, tem-se uma prática fraudulenta, porém, legalizada. O acordo apenas existe quando o trabalhador, pessoa física, é convertido em pessoa jurídica, de modo que não tem acesso aos direitos e garantias da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal no caso de não se submeter a este processo (ORBEM, 2016). Por meio de um contrato civil, consegue-se mascarar e camuflar a relação de emprego. Assim, o empregador, aproveitando-se da legalização da terceirização em larga escala, consegue vender a ideia de pejetização como benéfica (MENEZES, 2021). O trabalhador, ao desconhecer as perdas envolvidas, submete-se a este novo modelo, pois precisa de meios para sobreviver em um país onde as taxas de desemprego se tornam cada vez mais altas (FERREIRA, 2021).

Em um cenário mais recente, há algumas legislações aprovadas nos últimos anos que colaboraram com a manutenção de índices altos de trabalhadores na informalidade e expostos às condições de trabalho prejudiciais à saúde (LOPES, 2021). Elas são: Portaria Nº 188, de 3 de fevereiro de 2020; Medida Provisória Nº 927, de 22 de março de 2020; Lei Nº 14.020, de 6 de julho de 2020; Lei Nº 14.043, de 19 de agosto de 2020; e o Decreto-Lei Nº 6, de 2020. Essas legislações estão relacionadas a uma piora nas condições de trabalho dos motoristas de aplicativo (ANTUNES, 2020). A menção a essas leis se faz necessária porque fizeram com que o trabalhador informal estivesse ainda mais exposto ao vírus da Covid-19, em virtude da impossibilidade de cumprir certas medidas sanitárias, como o isolamento social (LOPES, 2021).

Percebe-se também que, com a reforma trabalhista de 2017, houve uma desconstrução das políticas sociais pelo Neoliberalismo (BRIDI, 2020). As ações introduzidas pela lei permitiram uma redução de políticas públicas. Também não se

preocupam com o acesso dos trabalhadores a direitos sociais essenciais, mesmo que os tratados internacionais pela humanização da pessoa, que destacam a importância da proteção da pessoa, inclusive no âmbito trabalhista, frisem tal necessidade (ANTUNES, 2018). Assim, violam-se os direitos dos cidadãos, sem qualquer pudor (ARAUJO; CORREIA; COSTA, 2021). Mesmo diante de tais problemas, tem-se o crescimento e a promoção da informalidade do trabalho, o que culminou na deterioração do mercado e precarização das condições de trabalho. Dessa forma, destaca-se que: “essa “reforma” colocou os trabalhadores à mercê da demanda dos empregadores, ampliando ainda mais o poder das empresas” (BRIDI, 2020, p. 146).

Salienta-se também que, desde 2018, com a eleição da nova presidência e em virtude do Neoliberalismo que o acompanha, ampliaram-se as reformas que favoreceram o mercado e colocaram fim a importantes instituições de proteção e regulamentação dos direitos trabalhistas. As leis sancionadas evidenciaram ainda mais esses problemas (BRASIL, 2020a, 2020b, 2020c, 2020d, 2020e, 2020f).

### 2.3 TIPOS DE PRECARIZAÇÃO

Há alguns tipos de precarização recorrentes, que podem ser agrupadas em cinco categorias: I) vulnerabilidades nas formas de inserção no mercado de trabalho e desigualdades sociais; II) intensificação do trabalho e a terceirização; III) insegurança e saúde no ambiente de trabalho; IV) perda de identidade individual e coletiva; e V) fragilização da forma de organização dos trabalhadores (DRUCK, 2011; 2013). Atualmente, tem-se chegado à conclusão de que há um sexto tipo de precarização que afeta milhões de trabalhadores. Tal tipo corresponde à condenação, o descarte e o desrespeito aos direitos, garantias e proteções no âmbito do direito do trabalho (DRUCK, 2011, 2013).

O primeiro tipo – vulnerabilidades nas formas de inserção no mercado de trabalho e desigualdades sociais – diz respeito às formas de se mercantilizar a força de trabalho. Tem-se um mercado desigual, em que a inserção dos trabalhadores se dá de maneira precária (DRUCK, 2011, 2013).

Para Druck (2011, 2013), a falta de emprego não se dá apenas pela naturalização da informalidade, mas também pelos vínculos empregatícios

consolidados nos setores de ponta, como é o caso dos processos de terceirização e pejetização, os quais retiram dos trabalhadores direitos básicos caso não se submetam a certas condições de trabalho. Assim, neste primeiro eixo, observa-se a falta de vínculos na condição de empregado e, com isto, há a privação de direitos sociais e trabalhistas fundamentais. Outro tipo de precarização estudado por Druck (2011; 2013) diz respeito à intensificação do uso da força de trabalho e do processo de terceirização. Os principais efeitos associados a este problema, além da intensificação da exploração da força de trabalho, são o controle da autonomia, a manutenção de um ritmo acelerado (intensificado pela tecnologia), a imposição de metas inviáveis, a extensão da jornada de trabalho, a rotatividade, a pressão, a polivalência, a multiexposição a agentes físicos, químicos e ergonômicos e a naturalização das formas de abuso de poder e assédio moral.

O terceiro tipo de precarização apresentado por Druck (2011; 2013) diz respeito à insegurança e saúde. Trata-se de uma categoria a partir da qual se visualiza uma fragilização expressiva nas condições relacionadas à segurança do trabalho, como o desprezo ao treinamento/testes, às medidas preventivas e aos riscos envolvidos. Em virtude da precarização das condições de trabalho, há maior exposição aos riscos, bem como maior sujeição desses colaboradores a condições humilhantes, como a pressão pelo alcance de metas impossíveis e a manutenção de um ritmo que prejudica a saúde física e mental, pois aqueles que não são considerados produtivos são rapidamente desligados da empresa terceirizada. Segundo o autor, tudo gira em torno de números, do quantitativo. Apenas basta para essas empresas demonstrar grandes números, diária, semanal e mensalmente.

Druck (2011, 2013) também estudou uma outra categoria da precarização: a perda da identidade individual e coletiva. Para se enquadrar nas diretrizes da empresa à qual respondem, os empregados desenvolvem uma certa alienação. Pontua-se que a depreciação das pessoas, a insegurança e a desvalorização são estigmas derivados da noção de desempregado. Assim, submetem-se a esta lógica, para que não percam permanentemente a fonte de renda que encontraram para sobreviver. Os principais resultados desta submissão ao sistema são o isolamento e a privação de vínculos sociais e a competitividade para conseguir mais clientes. Observa-se também que um dos frutos desta fragilização é o desemprego se tornar um problema de longa duração, já que deixa de ser uma condição provisória e se torna uma situação permanente, pois, ao invés de buscar pela formalidade, uma vez



que o acesso a esses empregos é difícil e complexo no país, optam por continuar na informalidade.

Por fim, Druck (2011; 2013) apresenta outros dois tipos de precarização do trabalho. O primeiro deles é a fragilização da organização dos trabalhadores. Há expressivas dificuldades quanto à representação e organização sindical, em virtude da terceirização, o que dificulta ainda mais o acesso a direitos que os primeirizados possuem. A terceirização extermina os sindicatos e ameaça a representação trabalhista, pois há uma divisão progressiva desses profissionais em diferentes categorias, para que não se articulem e pleiteiem direitos. Por fim, há a questão da coordenação e descarte dos direitos trabalhistas. Druck (2011; 2013), reitera que tem havido uma crise no direito do trabalho, que é marcada pelo descumprimento à legislação, de modo que as leis trabalhistas têm sido criticadas pelos liberais que defendem a terceirização e flexibilização. Assim, como ressalta Lopes (2021), enfatiza-se a ideia de que a reforma é igual para todos e, conseqüentemente, o acesso aos direitos é igualitário, o que não se comprova na prática.

#### 2.4 O TRABALHO PRESTADO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

A uberização é um processo que engloba tanto o gerenciamento algorítmico quanto os processos de flexibilização e precarização do trabalho, pois gera uma ampla quantidade de trabalhadores no esquema *just-in-time* (ABÍLIO, 2020). Nesse sentido, entende-se que o problema da uberização:

[...] põe à mostra o cerne das novas formas de controle, gerenciamento e exploração. Elas trazem uma nova complexidade à flexibilização do trabalho, na medida em que consolidam a transferência de riscos, custos e responsabilidades para o trabalhador, ao mesmo tempo que eliminam proteções, direitos e garantias. Tornou-se possível, de forma administrada, racionalizada e produtiva, converter uma multidão de trabalhadores em trabalhadores informais que estão disponíveis ao trabalho, mas só são utilizados na medida determinada pelas próprias empresas. A figura do trabalhador que está disponível, mas só é remunerado de acordo com a exata utilização de sua força de trabalho não é uma novidade, pelo contrário, mobiliza a permanentemente conflituosa relação entre capital e trabalho (ABÍLIO, 2020, p. 18).

A uberização é um mecanismo que reduz o trabalhador a um mero instrumento de produção, uma vez que ele deixa de ter garantias fundamentais, como a uma remuneração adequada e uma carga de trabalho/tempo de trabalho

mais humanos (ABÍLIO, 2014). Nesse panorama, as empresas de aplicativo prestadoras de serviço, como é o caso da UBER, agregam esses trabalhadores que estão fora do mercado formal, porém, negam qualquer tipo de vínculo empregatício que os obrigue a se responsabilizar pelos direitos trabalhistas desses colaboradores (FERREIRA, 2021). Empresas como as desse mesmo segmento atuam como uma espécie de “mão invisível” do mercado, pois determinam o valor do trabalho, definem e gerenciam a maneira como o trabalho será distribuído, regulam a oferta de trabalhadores, instituem metas inviáveis e criam mecanismo para a avaliação e controle da produtividade dos trabalhadores cadastrados (ABÍLIO, 2019; 2020).

Observa-se que:

[...] nessas décadas de desenvolvimento das tecnologias da informação; de mundialização das cadeias produtivas; de centralização de capitais por gigantes enxutas que se desvencilham dos pesos, custos e responsabilidades ao mesmo tempo que controlam todas as etapas de suas cadeias; das novas formas de gestão e gerenciamento do trabalho que têm em seu cerne o autogerenciamento e a participação do trabalhador na administração eficaz de sua própria produtividade, estabeleceram-se formas de subordinação e controle do trabalho que deixaram evidente que é possível terceirizar – até para o próprio trabalhador – parte do gerenciamento do trabalho, transferir riscos e custos, eliminar meios rígidos e publicamente estabelecidos de remuneração do trabalho, de controle do tempo de trabalho, de execução do trabalho, sem que isso signifique perda de produtividade ou de controle sobre o trabalhador (ABÍLIO, 2020, p, 115).

Tem-se, então, empresas que se alicerçam em um discurso liberal, com o objetivo de convencer os trabalhadores de que, ao se submeterem a esse sistema, seriam independentes e autônomos, bem como que estariam em um mercado onde as suas potencialidades poderiam ser valorizadas e mais bem remuneradas, bastando o cumprimento de metas da plataforma (MENEZES, 2021). Todavia, o que se observa na prática é que o trabalhador não tem a autonomia a ele prometida pelo novo sistema, ou seja, não tem qualquer poder de negociação ou de decisão quanto ao fornecimento do trabalho, jornada de trabalho e quanto à remuneração (ABÍLIO, 2019; 2020). O trabalhador dessas plataformas digitais, por exemplo a UBER, é remunerado apenas pelo tempo em que efetivamente produz (FONSECA, 2020). Mesmo que ele esteja à disposição da empresa, se o serviço não é solicitado, uma parcela significativa de sua jornada não é reconhecida como tempo de trabalho (FERREIRA, 2021).

Assim, frisa-se que, na relação entre as empresas de aplicativo, neste caso, a UBER, e os motoristas de aplicativo, não existe um contrato formal de trabalho,

apenas um contrato que permite aquela prestação de serviços (LOPES, 2021). Deste modo, esses motoristas ficam vulneráveis, pois apenas receberão pelas corridas finalizadas e, caso não alcancem certas metas, pedidos de viagens deixam de ser repassados, o que culmina no desligamento da plataforma (MELO, 2021). Além disso, há outras condições que tornam esses motoristas de aplicativo vulneráveis, como o fato de que os critérios que determinam o preço das corridas e a distribuição do trabalho serem pouco claros (FERREIRA, 2021). A partir deste cenário, pode-se concluir que aqueles motoristas que não se submetem às questões precárias, como às jornadas demasiadamente longas, são rapidamente desligados da plataforma, o que não deixa de ser uma forma de demissão. Se não houver a sujeição a um sistema desprovido de direitos, não conseguem se manter nessas plataformas (MENEZES, 2021).

## 2.5 IMPACTOS DA UBERIZAÇÃO NO ATUAL CENÁRIO BRASILEIRO

É inegável o fato de que as tecnologias atuais geraram novas formas, a partir das quais, as relações de trabalho podem ser desempenhadas (ANTUNES, 2018). A sociedade foi conduzida a uma análise acerca da atual realidade ocupacional que afeta milhões de brasileiros: o desemprego (ANTUNES; PRAUN, 2015). Estas novas relações apresentam outros tipos de remuneração e de “vínculos empregatícios”, a partir da definição das relações de emprego desses trabalhadores com as plataformas digitais (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019).

Na liberalização do mercado devido à globalização, há a dúvida sobre como equilibrar a liberdade de empresa do mercado livre, com a qualidade do emprego e proteção dos direitos trabalhistas. Em vista do fato de que a globalização modificou substancialmente as relações de trabalho, não se pode deixar de mencionar o fator de descentralização produtiva, pelo qual as empresas tentam se adaptar às novas demandas do mercado econômico globalizado. O modelo "fordista" de organização empresarial, que pressupõe a relação de trabalho na subordinação direta do empregado à empresa, está sendo substituído frequentemente pelo modelo "toyotista", que se torna uma parte essencial da estrutura organizacional de empresas, em todo o mundo. Consiste em maior flexibilidade dentro da própria empresa, substituindo o grande número de trabalhadores polivalentes, por pequenas

quantidades de trabalhadores qualificados; o crescimento da demanda por trabalho é suprimido por outra empresa, que fornece serviços ou peças *just in time* (DELGADO, 2004).

Pode-se dizer que, em princípio, o propósito teórico da globalização é de grande valor para o desenvolvimento mundial. A abordagem humana, pelo menos isso deve envolver a eliminação de barreiras territoriais, juntamente com a ideia de facilidade tecnológica na busca de oportunidades iguais para todos, permite observar que a troca de culturas enriquece todas as pessoas, diferentemente do que é produzido na realidade. É um fato inegável, no entanto, que a globalização está intrinsecamente relacionada à descentralização produtiva e, portanto, à subcontratação (PROVINCIALI; SERRA; BORGES, 2004).

Como se pode perceber: As relações entre empresas, especialmente aquelas dedicadas ao serviço, foram transformadas em luz das pressões competitivas derivadas de uma série de fatores como a globalização, o avanço das novas tecnologias de informação e comunicação (TIC), a liberalização de certos mercados e o avanço do mercado interno.

A ideia central é a visão conjunta. As empresas já não conseguem desenvolver o campo, agora têm que mudar a estratégia, por isso nasce o fenômeno da contratação e subcontratação. Percebe-se que a tendência atual é a mistura de empresas, não se sabe mais o que é da empresa e o que é externo. O conceito deste e do mercado mudou radicalmente. As transações internacionais são mais complexas e, não necessariamente, as menores empresas são as mais fracas; o antigo pensamento do empregador, usado pelas leis dos países como forma de proteger, dando maior Apoio ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas (PROVINCIALI; SERRA; BORGES, 2004).

Desta forma, a empresa principal está com as empresas de satélite em seu ambiente, as quais oferecem seus serviços para atender às necessidades de negócios do primeiro. No Brasil, um dos fenômenos mais frequentes da descentralização produtiva são contratados e subcontratados. Percebe-se a tendência de personificação da responsabilidade trabalhista e da Previdência Social do empregador, em relação aos seus funcionários, passando tal responsabilidade para um terceiro, que é a empresa contratada (DELGADO, 2004).

O problema está no mau uso ou desequilíbrio entre os objetivos da empresa e os direitos dos trabalhadores. Infelizmente, com o objetivo de sempre lucrar, o ser

humano aproveita esse recurso capitalista para aumentar sua riqueza pessoal, muitas vezes gerando a pobreza de outras nações, onde também se percebem a miséria, a falta de valores e um bom conhecimento da cidadania. e de seus próprios direitos como tal. Mesmo que as desigualdades sociais no mundo não continuem a aumentar, é necessário que uma globalização mais humanitária seja estabelecida e onde uma percepção universal seja percebida.

As relações trabalhistas nessa nova organização sofrem mudanças marcantes que afetam a legislação trabalhista brasileira que, por sua vez, não atende mais às necessidades sociais exigidas, e o crescente uso indevido de contratos e subcontratados faz uma precarização do trabalho humano, Também se podem ver as mudanças nas instituições consolidadas pelo tempo, como é o caso dos sindicatos e o crescimento dos riscos e acidentes de trabalho. Durante os anos 70 e 80, os sindicatos brasileiros estavam dentro das fábricas, enquanto, desde a década de 90, se intensificando na primeira década do século XXI, a tendência é que os trabalhadores deixem as fábricas; esta é a economia do pós-guerra (ANTUNES, 2007).

Um aspecto importante é como o fenômeno da globalização, com fortes reflexos na economia do país, aumenta a competitividade dos produtos estrangeiros, especialmente com a abertura gradual das fronteiras, o que provoca a redução dos custos do setor produtivo nacional, essencial para manter a competitividade estimulada no novo modelo de economia aberta. Nesse sentido, "as organizações produtivas serão forçadas a buscar novas fórmulas estratégicas que lhes assegurem, não só a adaptação às novas condições impostas pelo mercado para sua própria sobrevivência, mas também a possibilidade de continuar com a produção de seus bens ou produtos," serviços em condições competitivas (DELGADO, 2004).

O mercado consumidor está saturado, o *boom* das duas últimas décadas não afeta mais a economia atual; os países tentam desenvolver suas economias, mas não têm mais onde expandir; a concorrência cresce e as empresas tendem a se adaptar às demandas do mercado mundial. Então, eles entendem que a solução para minimizar os custos e maximizar os lucros, será juntamente com os avanços tecnológicos. A tecnologia da informação, principalmente, faz com que as empresas trabalhem em harmonia, em complementaridade, compartilhando códigos e, conseqüentemente, necessitando de menor quantidade de trabalhadores; sendo a

tendência atual, devido aos avanços mencionados, a especialização dos funcionários para atender às necessidades do negócio. O que não pode ser permitido é que, com essa nova estrutura organizacional das empresas, o conceito de humanização do trabalho seja alterado pela avaliação do trabalho realizado.

Infelizmente, a globalização reflete, neste momento, o uso do trabalho como forma de dominação de alguns sobre outros. O valor devido ao trabalho não é reconhecido, principalmente ao ser humano que o realiza, como se pode perceber em Provincialli, Serra e Borges (2004):

Em pouco tempo, os trabalhadores passaram a arcar com os riscos do livre mercado, em especial nos setores industriais que demandavam intensa mão-de-obra, mesmo que pouco qualificada. Se nos países desenvolvidos ocorreram incessantes cortes no número de empregados, nos países em desenvolvimento a exploração predatória do trabalho intensificou-se. Essa concorrência em nível mundial vem mostrando seu lado perverso nos crescentes índices de desemprego e na instabilidade de mercados nacionais frente ao fenômeno da volatilização do capital. Tornou-se incessante a alocação de recursos para onde a viabilidade mercadológica apontasse. A modernidade logística e os baixos custos de transporte permitiram às empresas transnacionais desmembrar etapas de produção por todos os continentes. Possibilitou-se a transferência da produção de um bem de um país para o outro, em dias. A disputa entre os Estados foi acirrada para garantir as condições necessárias de atração do capital. Tarifas foram reduzidas ao máximo, quando não suprimidas, os salários achatados, seguidos pela negociabilidade dos direitos trabalhistas. Além da degradação do meio ambiente, também os valores da sociedade estão sendo desestruturados, até mais rapidamente (PROVINCIALLI; SERRA; BORGES, 2004, p.120).

O que se percebe é que a legislação trabalhista brasileira não é mais compatível com as necessidades atuais apresentadas por ambas as partes interessadas, tornando-se norma fora da realidade social e considerada ineficaz. O que existe é uma legislação que trata superficialmente de terceirização<sup>1</sup>, em que basicamente se refere a agências de trabalho temporário, para que seja encontrada a regularização de contratos de déficit e subcontratados. Desta forma, percebe-se a diminuição da segurança no trabalho para os trabalhadores em geral. Também não há legislação que se refira à responsabilidade entre as empresas principais e auxiliares em relação aos empregados da empresa, sendo a responsabilidade subsidiária adotada, conforme é visto na Declaração 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Tal disposição legal facilita a cadeia infinita de subcontratos, e, conseqüentemente, prejuízo no momento da reclamação com os direitos dos trabalhadores, visto que existem empresas "fantasmas", criadas com a pura intenção de contornar normas laborais (NETO, 2003).

Daí decorre que há necessidade de mudanças na legislação brasileira, uma vez que a necessidade de flexibilidade é inevitável e não pode ser vista como totalmente prejudicial à sociedade e especialmente aos trabalhadores; simplesmente dependendo de como é feita e da posição tomada pelos Poderes Públicos Brasileiros. É notória a necessidade de um novo regulamento sobre o tema, que lide mais de perto com os empreiteiros e subempreiteiros, que estabelecem um equilíbrio entre a necessidade de promover negócios e a proteção dos direitos básicos dos trabalhadores. Somente assim, pode-se garantir uma melhor efetividade dos direitos humanos fundamentais e garantir a qualidade de vida do trabalhador e de sua família, através da consolidação do conceito de trabalho digno, exercendo a cidadania consciente, para que haja um bem-estar social real.

Na área trabalhista, a tendência das organizações de adotar novas formas de estruturação foi percebida, como havia sido dito anteriormente, com o objetivo de reduzir os empregos, o que conseqüentemente causou, ou pelo menos acentuou, um desemprego estrutural. O que se percebeu foi também a mudança de muitos trabalhadores nas empresas para o setor terciário, assim como o crescimento dos empregos informais, e, em ambos os casos, houve precariedade do trabalho. Previsível, depois de ter sido, neste momento, um processo de liberalização do capital da globalização e maior disputa mundial de empresas (ANTUNES, 2007).

Tal precarização do trabalho era uma forma de as empresas subcontratadas, no Brasil, conseguirem entrar no mercado, oferecendo empregos a um custo menor, para vencer a concorrência com as demais empresas subcontratadas; daí a correlação que este estudo faz entre subcontratação e precarização, mais bem analisada e discutida posteriormente, em que a precarização será vista em vários aspectos do ambiente de trabalho. Inclusive é uma das questões de grande relevância em direitos humanos, porque afeta dois dos princípios essenciais do direito, ou seja, o da igualdade e da não-discriminação, tópicos mais bem analisados mais tarde (PROVINCIALI; SERRA; BORGES, 2004).

O que acontece com a precarização do trabalho e a subcontratação é que os custos trabalhistas são reduzidos, mas também o poder de compra dos trabalhadores e também um maior crescimento da distribuição pobre de renda no país, ou seja, a população em geral. Mesmo as pequenas e médias empresas, que possuem sua área de atuação local ou regional, perdem o poder de compra para que algumas se tornem mais ricas (ANTUNES, 2007).

Nos dias atuais, a fase de abertura predomina. A globalização, com sua nova roupagem semelhante à do velho liberalismo e do neoliberalismo, proclama que o Estado deve interferir menos nas questões econômico-políticas de seu povo, permitindo que a própria sociedade se organize da maneira que melhor lhe convier. Desta maneira, observa-se, principalmente nas últimas duas décadas do século passado, que houve um crescente uso da desregulamentação, liberalização e privatização do Estado internacionalmente, como se pode perceber, conforme Provincialli, Serra e Borges (2004):

Não passa de um processo natural, advindo do desenvolvimento tecnológico e econômico. Assim, o mundo vem assistindo, nos últimos anos, à desenfreada política de liberalização do capital. O modelo Keynesiano, fundado no Estado regulador da economia nacional, que intervém financeiramente margeando o pleno emprego, foi suplantado pela limitação do Estado à preservação da ordem política e econômica. Quanto maior a liberdade do capital, maior o crescimento e a prosperidade para todos, pregam seus defensores (PROVINCIALI; SERRA; BORGES, 2004, p. 120).

É importante discernir um pouco sobre o estado liberal e o progresso feito até os dias atuais. O estado liberal nasceu no final do século XVIII como uma forma de oposição ao absolutismo monárquico, escolhendo a liberdade como seu primeiro furo a ser defendido. O Estado constitucional de natureza liberal, em nome da ideia de liberdade em que se baseou, tinha como objetivo limitar o poder político interno, através da doutrina da separação de poderes, bem como reduzir suas funções ao mínimo perante a sociedade (RAMOS, 2001).

O individualismo, característica básica do Estado liberal, defendia a liberdade política e econômica, uma vez que a ideia de que o mercado era eficiente na regulação das vontades individuais havia sido propagada. Adam Smith argumentou que a liberdade individual era o fim em si, que a ação egoísta de cada membro da sociedade - sem a intervenção exagerada do Estado e limitada pela "mão invisível do mercado" - era suficiente para os objetivos da comunidade serem alcançados. Neste caso, o Estado tomaria conta apenas das características de relações sociais de segurança, como no exemplo do Judiciário, a organização do Exército, construção e manutenção de estradas, portos e serviços de representação diplomática, obrigação de tais custos destes serviços a serem pagos por usuários diretos e não por toda a sociedade (DELGADO, 2004).

A problemática vista pelo liberalismo econômico estava claramente refletida na injustiça da concentração da renda, na concentração de negócios, na competição



e não apenas na estimulação dos monopólios; bem como, no local de trabalho, a má qualidade do trabalho e os salários só foram curados com o retorno de intervenção do Estado, através de legislação especial para equilibrar interesses difusos de ambas as partes (empregador e empregado). Então, o Estado regula novamente a atividade econômica (NETO, 2003).

Aos poucos, o Estado se acostuma, não apenas a corrigir falhas de mercado, mas também como instrumento que viabiliza a aplicação de políticas públicas em geral e não apenas econômicas, como explica Ramos (2001). O objeto central deixou de ser a liberdade de se tornar igualdade, assim como a noção de solidariedade social ganha destaque sobre o egoísmo liberal individualista. Esse é o passo do Estado liberal para um estado de bem-estar social.

Assim, observa-se que o neoliberalismo contemporâneo reafirma a defesa da liberdade individual e propõe tanto a reformulação do Estado, por recompensar a que o Estado subsidiária mencionado, através da melhoria das instituições jurídicas, políticas, sociais e econômicas, sem esquecer de promover a não discriminação, a garantia da igualdade e a preservação da diversidade de todos (PROVINCIALI, SERRA e BORGES, 2004).

Grande parte da doutrina acredita que a nova fase de libertação do mercado é um revés para todos, no qual continuam a ser seguidores do Estado de bem-estar social, enquanto os adeptos do liberalismo dizem que é a melhor coisa a fazer. Eles defendem, citando como uma analogia à Revolução Industrial, o pensamento de que a catástrofe social era, neste momento, devido ao início do fim do trabalho e, conseqüentemente, à degradação da espécie humana. E o que realmente aconteceu foi uma adaptação da sociedade ao avanço tecnológico criado por ela (ALVES, 2007).

A problemática atual, de fato, é a maneira como a globalização está sendo utilizada, como mero instrumento do novo impulso do capitalismo, faz com que o objetivo seja basicamente transformado no aumento de consumidores na sociedade, independentemente do próprio ser humano e suas necessidades, como também contribui para a concentração da riqueza, de maneira desigual.

Continuando a análise do panorama brasileiro impactado pela uberização, constatamos que, dentre as novas formas de trabalho por meio de plataformas há a prestação de serviços por meio da UBER, plataforma onde os motoristas interessados podem se cadastrar para prestar os seus serviços (MARCHIONI;

BORBA; MESQUITA, 2018). Salienta-se que, por ser uma prestação autônoma, esse motorista não tem acesso aos direitos trabalhistas fundamentais, os quais o trabalhador formal possui (SALES; OLIVEIRA, 2018).

Observa-se também que, em virtude da maneira como se deu o desenvolvimento econômico brasileiro até a década de 1980, convencionalizou-se no país uma distribuição de renda iníqua, o que tornou ainda mais explícita a desigualdade social no país (GARCEZ, 2020). Também se tornou mais acentuada a desestruturação do mercado, que ainda se mantém intacta, podendo ser percebida a partir dos índices expressivos de trabalhadores em um esquema informal de trabalho (ABÍLIO, 2020).

Desde a década de 1990, momento em que as ações neoliberais começaram a desregular o mercado, por meio das estratégias de terceirização, tem-se consolidado, cada vez mais, o problema da precarização em diversos postos de trabalho (KREIN et al., 2018). À medida em que as taxas de desemprego se tornaram cada vez mais evidentes e a economia do compartilhamento tomou forma, sendo a UBER um dos principais exemplos, percebeu-se que:

O avanço dessas medidas neoliberais, bem como as altas taxas de desemprego e trabalho informal, no Brasil e no mundo, traz à tona a uberização do trabalho. Esse fenômeno, longe de ser desconhecido, pois sua essência é a precarização, mostra-se, no entanto, ser reflexo das atuais mudanças pelas quais o processo de desenvolvimento e reconfiguração do capitalismo passa, decorrentes de sua crise estrutural, pelas novas dinâmicas e metamorfoses do trabalho, assim como pelo surgimento da “Economia do Compartilhamento”, da qual a empresa Uber é âncora, mas que considera todas as ocupações de transporte (motorista de aplicativo) a entregador de comida, seja por moto, bicicleta, patins ou patinete (GARCEZ, 2020, p. 221).

Pontua-se que, em virtude do baixo crescimento da economia, comprometeu-se a geração de empregos e contratação de trabalhadores formais (FERREIRA, 2021). O Brasil, portanto, deparou-se com uma parcela expressiva da população desempregada ou ligada aos cargos de trabalho informal em todo o país (MELO, 2021). Diante desse cenário, observou-se que o fenômeno da uberização se tornou uma prática bastante difundida em todo o cenário nacional, tanto nas periferias quanto no centro (LOPES, 2021).

A uberização surge como fonte alternativa a um cenário que empregou poucos indivíduos, porém, esta realidade trouxe consigo consequências negativas, como o comprometimento do crescimento dos setores, pois há mais trabalhadores

informais, e a falta de liberdade e autonomia do indivíduo, que se submete a condições precárias, sem quaisquer direitos, para conseguir sobreviver de alguma maneira (MENEZES, 2021).

Reitera-se que, neste novo modelo de negócios, a precariedade do ofício se torna evidente, pois observa-se que os motoristas vinculados precisam cumprir metas que colocam em risco a sua saúde física e mental para que consigam se manter ativos na plataforma (FERREIRA, 2021). Assim, submetem-se a exaustivas jornadas de trabalho, afastam-se do convívio social e são pressionados para alcançarem números cada vez mais altos para que consigam uma remuneração que lhes permita quitar as contas ao final do mês (MELO, 2021). Nota-se que, os números de motoristas cadastrados na UBER são muito maiores nos últimos anos, todavia, não houve uma melhora quanto aos direitos da categoria, especialmente àqueles voltados à remuneração (MENEZES, 2021). Assim, as jornadas de trabalho são mais longas e o faturamento cada vez menor, porque há um aumento na oferta de mão-de-obra, ou seja, há muitos colaboradores disponíveis para a prestação daquele serviço (FONSECA, 2020).

Entretanto, mesmo diante dos reveses elencados, por uma questão de sobrevivência, os trabalhadores demitidos de seus empregos formais se transferem para esses aplicativos (LOPES, 2021). Como consequência, muitos deles não conseguem arcar com custos essenciais à prestação do serviço, como os que envolvem a manutenção do carro utilizado (FERREIRA, 2021). Embora o problema da uberização carregue o nome da empresa de mesmo nome, não se limita aos motoristas que transportam passageiros ou fazem entregas (GAIA, 2020). O fenômeno afeta diversos setores, sobretudo aqueles que prestam serviços no geral. Se o serviço é ofertado por meio de aplicativos, essas questões os afetarão diretamente (MENEZES, 2021).

### 3 METODOLOGIA

Neste capítulo, é descrita a metodologia utilizada na condução da pesquisa, de forma a assegurar a abrangência dos seguintes tópicos: tipo de pesquisa, abordagem, fluxo de estudo, caracterização da amostra, instrumento de coleta de dados e análise de dados.

Para a coleta de dados, foi elaborado um questionário, através do Formulário Google, que foi aplicado aos participantes da pesquisa. O questionário está disponível no Apêndice 1, junto com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que apresenta as instruções detalhadas para preenchimento, descritas no Apêndice 2.

A análise dos dados coletados foi realizada com uma abordagem quantitativa dos dados, o que permitiu apresentar resultados estatísticos descritivos e inferenciais ligados à precarização do trabalho de motoristas de aplicativo. Algumas categorias temáticas a serem avaliadas incluem: ineficiência dos direitos sociais, reflexos da crise econômica e aumento do desemprego, procura por trabalho informal e inserção em nichos de mercado específicos.

Em síntese, a metodologia descrita neste capítulo garantiu a coleta e análise de informações precisas e confiáveis, visando à obtenção de resultados robustos e rigorosos. A presente pesquisa foi aprovada em comitê de Ética local, por meio da plataforma Brasil, com o parecer consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) de nº 5.871.893.

#### 3.1 TIPO DE PESQUISA E ABORDAGEM UTILIZADA

O estudo teve como objetivo investigar a percepção de motoristas de aplicativo da UBER sobre as condições precárias de seu trabalho. A abordagem escolhida para a realização da pesquisa foi de natureza quantitativa e descritiva, baseada em um estudo não experimental (CRESWELL, 2020). O método de levantamento escolhido foi o *survey*, o qual consiste na coleta de dados com questionários (EARL BABBIE, 2003).

A pesquisa seguiu a perspectiva descritiva, observando um fenômeno social (GIL, 2002) a partir de estudos já validados sobre o tema. Por meio da averiguação

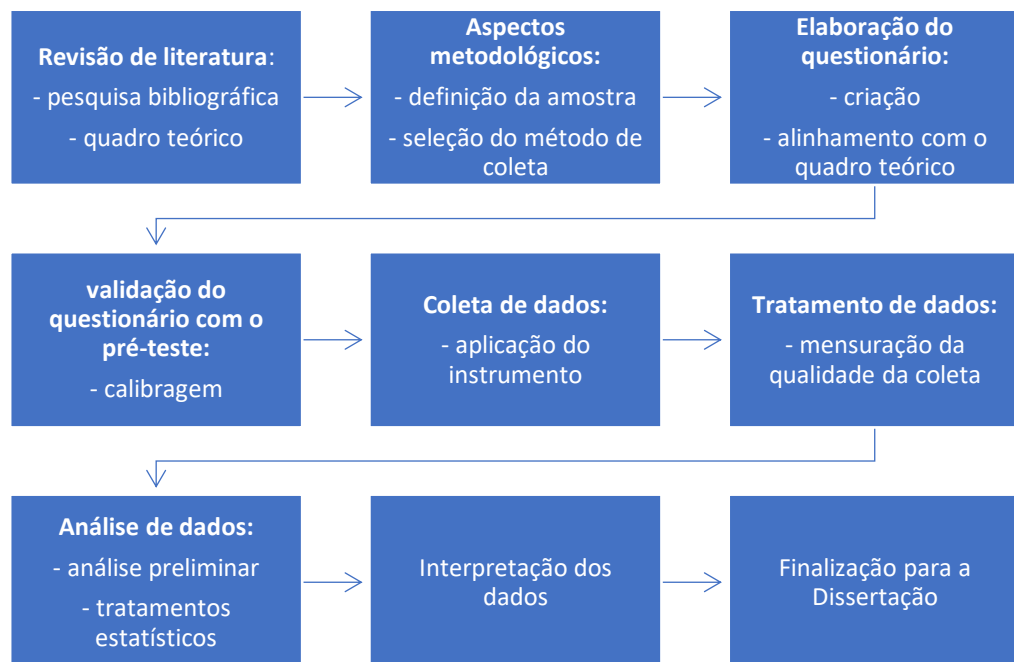
da literatura, a pesquisa objetivou apresentar uma nova visão, reflexão e, onde possível, soluções ou propostas de intervenção (PRODANOV; FREITAS, 2013).

O método de *survey* foi adequado para atender os objetivos da pesquisa, uma vez que permite explorar “o que está acontecendo” (FREITAS *et al.*, 2000). O presente estudo, portanto, contribui para o preenchimento de lacunas deixadas por estudos anteriores sobre o tema (PRODANOV; FREITAS, 2013).

### 3.2 FLUXO DA PESQUISA

A seguir, o fluxo dos procedimentos gerais de pesquisa, que orienta as seções subsequentes desse capítulo.

Figura 2: Fluxo metodológico



Fonte: Elaboração própria

Cervo e Bervian (1983) e Prodanov e Freitas (2013) destacam que a pesquisa descritiva visa a compreender diferentes conjunturas e ligações pertencentes à vida social, econômica e política. De modo geral, busca-se analisar, de maneira detalhada, particularidades e singularidades da conduta humana. Analisa-se tanto condutas individuais, quanto coletivas. A exploração dos dados permite o

estabelecimento de variáveis que apontam para um certo padrão. Tem-se um estudo transversal, porque, segundo Rodrigues (2007), busca-se descrever as particularidades e singularidades dos indivíduos que compõem uma população e que são expostos a fatores diversos.

### 3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Uma vez que o problema de pesquisa foi identificado, coube decidir sobre a seleção da amostra, como serão coletados os dados, quem e quantos participantes serão entrevistados e observados, que documentos serão lidos, e assim por diante (MERRIAM, 1998). Para tratar do assunto com bom planejamento, foi importante delimitar a população do universo de pesquisa e fazer um recorte de amostra para ser representativa de um todo (OLIVEIRA, 1999).

Para a delimitação do público-alvo, foi definida uma pesquisa de corte transversal. Delimitou-se os motoristas de aplicativo da UBER que trabalham na cidade do Rio de Janeiro (ou nas cidades próximas). Diante dos procedimentos metodológicos estabelecidos, os sujeitos que compuseram a amostra foram selecionados por meio do critério da acessibilidade, por meio de uma amostragem por conveniência não aleatória. Aqueles que compuseram a rede de contatos da pesquisadora foram contatados. Obteve-se uma amostra de 110 sujeitos, todos motoristas ativos de aplicativo.

### 3.4 COLETA DE DADOS

Entre 17 e 20 de outubro de 2022, foi realizado o pré-teste com oito participantes, a fim de se obter contribuições de pesquisadores experientes, bem como dos próprios sujeitos da pesquisa, para o aprimoramento do instrumento de coleta, a fim de torná-lo mais conciso, objetivo e relevante. A etapa de pré-teste possibilitou a realização de ajustes para reduzir o tempo de resposta, bem como para corrigir perguntas repetitivas e desconexas.

Os respondentes eram abordados oportunamente nas viagens realizadas diariamente pela pesquisadora, que criou uma lista de transmissão via aplicativo de mensagens, Whatsapp. A cada viagem, incluía, com a devida permissão, o número

de telefone celular do motorista, desta maneira, caracterizando a amostragem não probabilística popularmente conhecida como bola de neve. A bola de neve é usada, com frequência, para acessar populações de baixas incidências e indivíduos de difícil acesso, por parte do pesquisador. Justifica-se por se tratar de uma técnica em que os sujeitos iniciais de uma pesquisa recomendam novos sujeitos que, por sua vez, indicam outros participantes e assim sucessivamente, até que seja alcançado o objetivo proposto (BALDIN e MUNHOZ, 2011).

Por meio do formulário aplicado à população delimitada, chegou-se às percepções a serem categorizadas, descritas, exploradas, analisadas e interpretadas a partir de técnicas estatísticas e descritivas.

A escolha do Formulário Google como ferramenta de gerenciamento de pesquisas foi baseada na sua capacidade de criar formulários para coleta de informações sobre pessoas ou entidades, sejam elas físicas ou jurídicas, de maneira gratuita, e explorar os dados coletados.

A coleta de dados ocorreu entre dezembro de 2022 e janeiro de 2023. Os 110 motoristas da UBER puderam apresentar uma visão detalhada acerca das condições de trabalho no contexto carioca.

Por meio do Formulário Google, os respondentes tiveram acesso às 44 questões, divididas em nove seções. Após o respondente ler o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e assentir em participar, teve de confirmar que se enquadra no perfil de pesquisa, ou seja, exercer a atividade profissional de motorista de aplicativo.

As seis seções seguintes do questionário foram elaboradas de modo a aprofundar a percepção desse público, acerca de cada uma das características de precarização da atividade que exercem, a saber: (1) Trabalho sem vínculo empregatício; (2) Intensificação do trabalho; (3) Precarização; (4) Insegurança no trabalho; (5) Captura da subjetividade; e, por fim, (6) Desemprego.

Para evitar constrangimentos aos respondentes, bem como vieses interpretativos, optou-se por intitular as respectivas seções com expressões que atenuassem o sentido de cada uma das seções mencionadas, dessa maneira:

Tabela 1: Categoria de trabalho precarizado

<b>Categorias de trabalho precarizado</b>	<b>Substituídas no formulário por</b>
"Trabalho sem vínculo empregatício"	"Vínculo"
"Intensificação do trabalho"	"Jornada de trabalho"
"Precarização"	"Remuneração/ ganhos"
"Insegurança no trabalho"	"Segurança no trabalho"
"Captura da subjetividade"	"Subjetividade"
"Desemprego"	"Mercado de trabalho"

Fonte: Elaboração própria.

A oitava seção abrange os dados sociodemográficos. Por fim, na última seção de agradecimento, disponibiliza-se um espaço para comentários acerca da pesquisa e a opção de informar o endereço de e-mail, caso o respondente queira ser avisado sobre a publicação dos resultados da pesquisa.

### 3.5 MÉTODO DE ANÁLISE DE DADOS

A análise de dados é uma etapa crucial em qualquer pesquisa científica. Ela permite o processamento e a interpretação dos dados coletados, possibilitando ao pesquisador responder às questões propostas e obter *insights* significativos. No presente estudo, a análise de dados foi realizada para compreender o impacto da precarização do trabalho na vida dos motoristas de aplicativo da UBER, na cidade do Rio de Janeiro.

Inicialmente, foram realizadas análises descritivas para identificar tendências gerais e padrões de comportamento. Estas análises incluíram a apresentação de médias, desvios padrão para as variáveis com o nível de medida contínuo (numérico) e análises de frequência absoluta e frequência relativa para as variáveis categóricas (de respostas fechadas). Além disso, criaram-se tabelas e gráficos das variáveis relevantes de interesse, para facilitar a visualização dos dados e ajudar na compreensão dos resultados. Também se geraram gráficos de barras, para representar a distribuição de frequência de cada variável e para ilustrar as tendências de forma mais clara. Estas tabelas e gráficos permitiram identificar



padrões de comportamento e tendências importantes, fornecendo uma visão geral da população investigada.

Além disso, será descrito o procedimento utilizado para analisar o ranqueamento das categorias de trabalho precarizado apresentadas nos resultados da pesquisa. A análise de ranqueamento foi realizada a partir das porcentagens de respostas afirmativas para cada categoria de trabalho precarizado. Essas porcentagens foram ordenadas de acordo com a prevalência do aspecto de precarização, com base nas respostas dos entrevistados. Os resultados da análise de ranqueamento serão apresentados na seção de resultados da pesquisa, juntamente com uma discussão e interpretação dos resultados. A análise de ranqueamento permitirá uma visão geral das categorias de trabalho precarizado mais prevalentes, baseada nas respostas dos entrevistados, e contribuirá para a compreensão da situação do trabalho precarizado no contexto da pesquisa.

A análise de dados foi realizada com o uso da ferramenta estatística R Studio, um software livre e gratuito, voltado para programação de gráficos e cálculos estatísticos. O software permitiu o processamento e análise precisa dos dados coletados. Além disso, todas as rotinas implementadas na análise estão disponíveis na Plataforma OSF Home, uma plataforma gratuita para pesquisas colaborativas. Dessa forma, a análise de dados foi realizada de forma acessível, eficiente e confiável.

Conforme descrito por Appolinário (2006), a estatística descritiva é composta por técnicas que visam descrever, resumir, totalizar e representar graficamente dados de pesquisa.

Os dados foram registrados no Google Formulário pelos participantes, depois convertidos em formato Excel e posteriormente consolidados em formato analítico, no programa R Studio para análise de dados. As variáveis categóricas, como gênero, sintomas e fonte de renda, foram apresentadas através de suas frequências absolutas e percentuais. Já as variáveis contínuas, tais como idade, escalas de precarização do trabalho, tempo de atuação e renda, foram sumarizadas por meio de médias (M) e desvios padrão (DP) e representadas por tabelas e gráficos.

O questionário foi estruturado em três partes. A primeira parte incluiu uma seção inicial, em que o respondente teve acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e prosseguiu com a pesquisa, ao clicar para compreender os objetivos e aceitar participar. Em seguida, vieram as seções sequenciais que

avaliaram as seis categorias de precarização da atividade como motorista da Uber. A terceira e última parte abordou dados sociodemográficos dos respondentes.

As perguntas abertas dos questionários foram analisadas em seu aspecto quantitativo descritivo. Assim, foram consolidadas e codificadas em um formato específico para as análises. Cada pergunta foi analisada individualmente. Foram realizadas análises descritivas para mensurar a quantidade de palavras para cada pergunta. Os resultados descritivos foram apresentados por tabelas. Além disso, para facilitar a compreensão e a visualização do processo de resposta, foram realizadas análises de nuvem de palavras. As análises de nuvem de palavras foram realizadas no R e RStudio, utilizando os pacotes “tm”, “SnowballC”, “Wordcloud”, “RColorBrewer”, “Syuzhet” e “Ggplot2”.

Especificamente quanto às seções que avaliam a precarização, foi realizada uma classificação (*ranking*), a fim de se identificar quais aspectos em que esses trabalhadores se sentem mais precarizados dentro das categorias estabelecidas abaixo:

- Intensidade da precarização
- Vínculo
- Jornada de trabalho
- Remuneração/ ganhos
- Segurança no trabalho
- Subjetividade
- Mercado de trabalho

Com o intuito de se descrever em quais aspectos os motoristas de aplicativo se sentem mais precarizados, procurou-se medir a intensidade da precarização de cada categoria com base em cada questão do formulário disponível no Apêndice 1, conforme estabelecido na sequência a seguir:

Perguntas 1 e 2 servem apenas como triagem.

2.1 – Tempo de atuação.

2.2 e 2.3 - A resposta SIM aponta maior percepção de precarização.

2.4 e 2.5 - Quanto mais itens marcados menor precarização.

2.6 - A escala da extração direta da mais valia absoluta, se relaciona à situação de risco do motorista no exercício da função.

3.1 e 3.2 - Maior jornada de Trabalho, maior precarização (Teoria de sequestro da subjetividade).

3.3 – Maior tempo de repouso, menor precarização.

3.4 - Quanto mais itens assinalados, maior precarização.

4.1 identificar a camada social do motorista.

4.2, 4.3 e 4.4 - Determina o rendimento bruto. Este item será relacionado ao item 5.1, para nos aproximarmos no rendimento líquido.

5.1- Associados aos itens 4.1, 4.2 e 4.3, determina rendimento líquido.

5.2 - Quanto maior o número, maior a precarização.

5.3 e 5.4 – Para SIM maior precarização.

6.1 .6.2 e 6.3 – Para SIM o motorista percebe-se menos precarizado.

6.4 – Quanto maior o número, mais precarizado.

6.5 – Neste item, pretendemos entender se o sujeito está alienado. Percebe-se como empreendedor.

6.6 – Neste item pretendemos entender se o sujeito possui consciência de classe. Percebe-se como vendedor de força de trabalho.

7.1 – Para sim, menor precarização na percepção do sujeito (Satisfação).

8.1 a 8.5 – Perfil da amostra.

Dessa maneira, enfim, foi possível medir, para cada categoria, os aspectos de precarização percebidos para esses profissionais, a fim de identificar quais categorias têm maior peso nessa condição de trabalho.

Para ilustrar a análise dos dados, serão utilizados gráficos de barras e de setores, tabelas de frequência absoluta e relativa, além do cálculo dos respectivos intervalos de confiança e nível de significância.

### 3.6. LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Considerando o critério de acessibilidade e o processo de amostragem para conveniência, que foi limitado aos participantes da pesquisa selecionados a partir da rede de contatos da pesquisadora, será possível obter conclusões e considerações somente para o grupo específico de indivíduos selecionados. É importante destacar que, devido às restrições de tempo, essas percepções não podem ser generalizadas

para todos os motoristas da UBER, mas somente para o grupo específico selecionado. É sobre esse grupo limitado que será conduzido o estudo.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 4.1 Variáveis sociodemográficas

A seguir, apresenta-se a tabela descritiva das variáveis sociodemográficas. Dentre os respondentes, 30% são do gênero feminino e 70% são do masculino. Quase 60% são casados , ou estão em regime de União Estável.

Tabela 2: Perfil sociodemográfico

Variáveis (N = 110)	N	%
<b>Gênero</b>		
Feminino	29	26.40%
Masculino	78	70.90%
Prefiro não dizer	3	2.70%
<b>Estado Civil</b>		
Casado(a)/ União Estável	64	58.20%
Divorciado(a)	15	13.60%
Solteiro(a)	29	26.40%
Viúvo(a)	2	1.80%
<b>Autodeclaração da raça</b>		
Amarelo	1	0.90%
Branco	41	37.30%
Indígena	1	0.90%
Pardo	41	37.30%
Prefiro não dizer	3	2.70%
Preto	23	20.90%
<b>Idade (Média e DP)</b>		
	41.71	10.99
<b>Escolaridade</b>		
Ensino Fundamental	8	7.30%
Ensino Médio	60	54.50%
Ensino Superior	35	31.80%
Especialização/ MBA	6	5.50%
Mestrado	1	0.90%

Fonte: Elaboração própria.

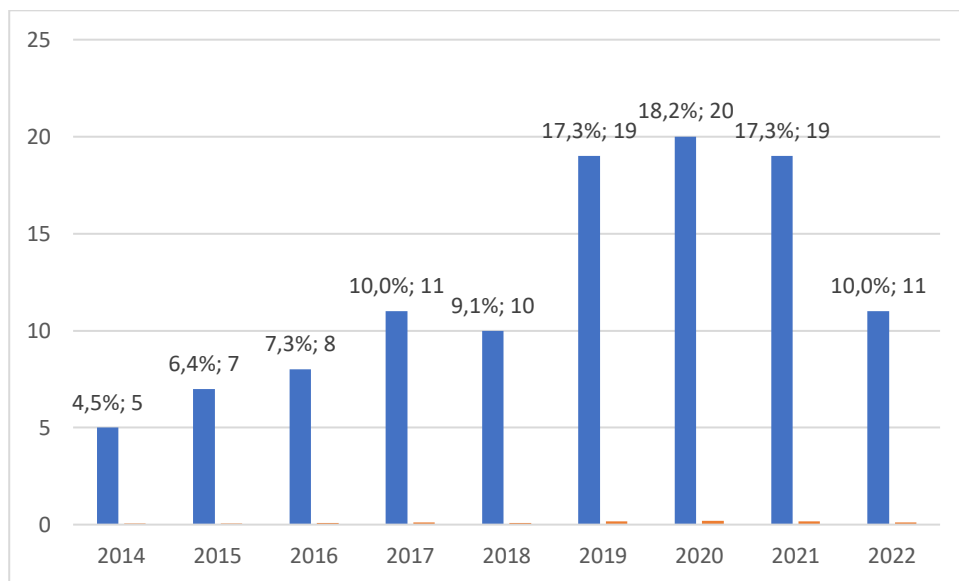
Grande predominância de pretos e de pardos entre os respondentes, somando mais de 57%, seguidos de 37% de brancos.

Constata-se que cerca de 32% possuem ensino superior e mais de 54% estudaram até o ensino médio; e mais de 5% possuem especialização, além disso, há um respondente que declarou ter nível de mestrado.

#### 4.2 Dimensão “Trabalho sem vínculo empregatício / Vínculo”.

Após o aceite no TCLE, o respondente segue para a seção sobre a dimensão “Trabalho sem vínculo empregatício / Vínculo”. A primeira questão é sobre o tempo de exercício nesta atividade. Observa-se que a maioria dos respondentes iniciou nos anos 2019 a 2021; houve um acréscimo significativo em relação aos anos anteriores e se estabilizou em 2022.

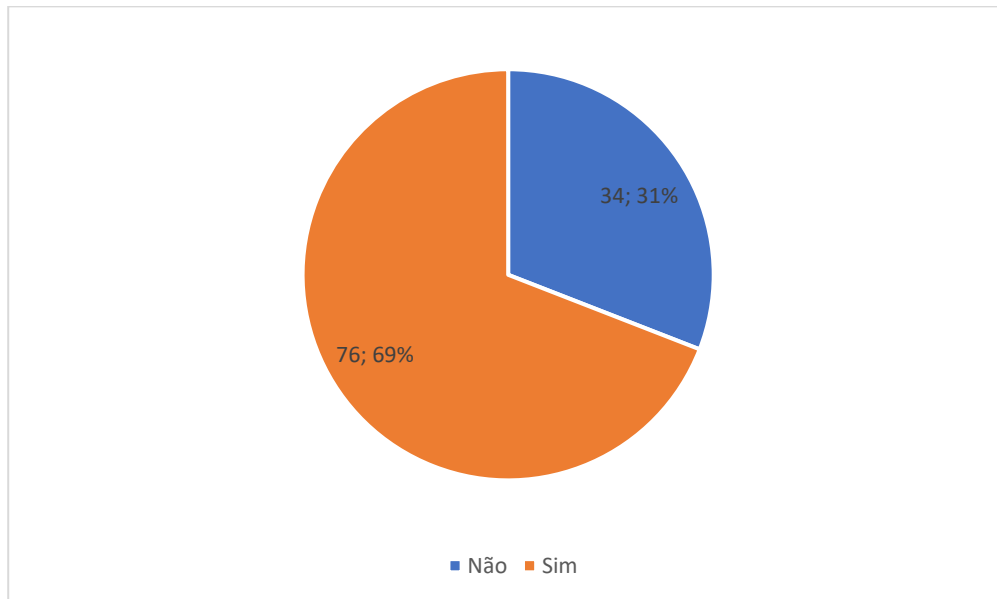
Gráfico 1: Tempo de atuação como motorista de aplicativo



Fonte: Elaboração própria.

A próxima questão é especialmente relevante porque aborda diretamente a discussão em torno do vínculo trabalhista. Ressalta-se que aproximadamente 70% reconhecem a necessidade de proteção trabalhista, mesmo que mais adiante esses respondentes se contradigam.

Gráfico 2: Dimensão de vínculo trabalhista



Fonte: Elaboração própria.

Nesta próxima pergunta, evidencia-se todo o espectro que os Direitos Trabalhistas garantem aos trabalhadores. Os respondentes demonstraram que anseiam por proteção trabalhista, no que tange por ordem crescente de necessidade. Eles responderam de maneira proporcional sobre a “carga horária da jornada limitada” semanal. Isto pode ser decorrente da percepção de que, quanto mais se trabalha, mais se geram ganhos. Portanto, esse *modus operandi* do trabalho flexível cria uma forma de incentivo, diante do aumento da carga horária excessiva. Com isso, sinalizam a falta de noção de que merecem repouso remunerado.

Em seguida, constam, com cerca de 67%, aqueles motoristas que reconhecem a necessidade de realizar mais intervalos para descanso. Esse indicador chama a atenção por sinalizar para uma necessidade não atendida, que pode se refletir na saúde do motorista, bem como na segurança do serviço prestado.

A falta de férias remuneradas, do pagamento de hora extra, da licença maternidade/paternidade também configura uma necessidade identificada por cerca de 75% dos respondentes. Cerca de 80% consideram que gostariam de ter acesso ao FGTS, 13º salário, seguro-desemprego (INSS).

Os destaques, que alcançam quase 90%, são os itens “adicional de periculosidade” e “plano de saúde”.

Todos esses indicadores demonstram veementemente que esses trabalhadores reconhecem e almejam a necessidade de proteção.

A Lei 13.640/18, que regulamenta o transporte por aplicativo no Brasil, confere uma série de obrigações a serem cumpridas por esses motoristas, no entanto, não prevê direitos para esses mesmos trabalhadores.

Tabela 3: Direitos que os motoristas gostariam de ter

Quais direitos gostaria de ter como motorista de Uber	N	(%)
<b>Jornada limitada a 8h dia ou 44h semanais</b>		
Sim	55	50.00%
Não	55	50.00%
<b>Pagamento de hora extra 50 por cento acima da hora trabalhada</b>		
Sim	82	74.50%
Não	28	25.50%
<b>Intervalo para descanso</b>		
Sim	74	67.30%
Não	36	32.70%
<b>FGTS</b>		
Sim	86	78.20%
Não	24	21.80%
<b>13o salário</b>		
Sim	89	80.90%
Não	21	19.10%
<b>Férias remuneradas</b>		
Sim	81	73.60%
Não	29	26.40%
<b>Licença maternidade paternidade</b>		
Sim	81	73.60%
Não	29	26.40%
<b>Seguro-desemprego INSS</b>		
Sim	87	79.10%
Não	23	20.90%
<b>Adicional de periculosidade</b>		
Sim	96	87.30%
Não	14	12.70%
<b>Descanso semanal remunerado</b>		
Sim	83	75.50%
Não	27	24.50%
<b>Plano de saúde</b>		
Sim	94	85.50%
Não	16	14.50%

Fonte: Elaboração própria.

A seguir, ainda na dimensão “Vínculo de Trabalho”, no ensejo de se procurar identificar os benefícios que a empresa possa oferecer ao trabalhador.



Observa-se que os benefícios pífios que a empresa oferece aos seus funcionários são sempre no sentido de se extrair mais a força de trabalho e manter o motorista vinculado à plataforma. Em outras palavras, trata-se de uma forma de se graduar a servidão, para que seja mais efetiva.

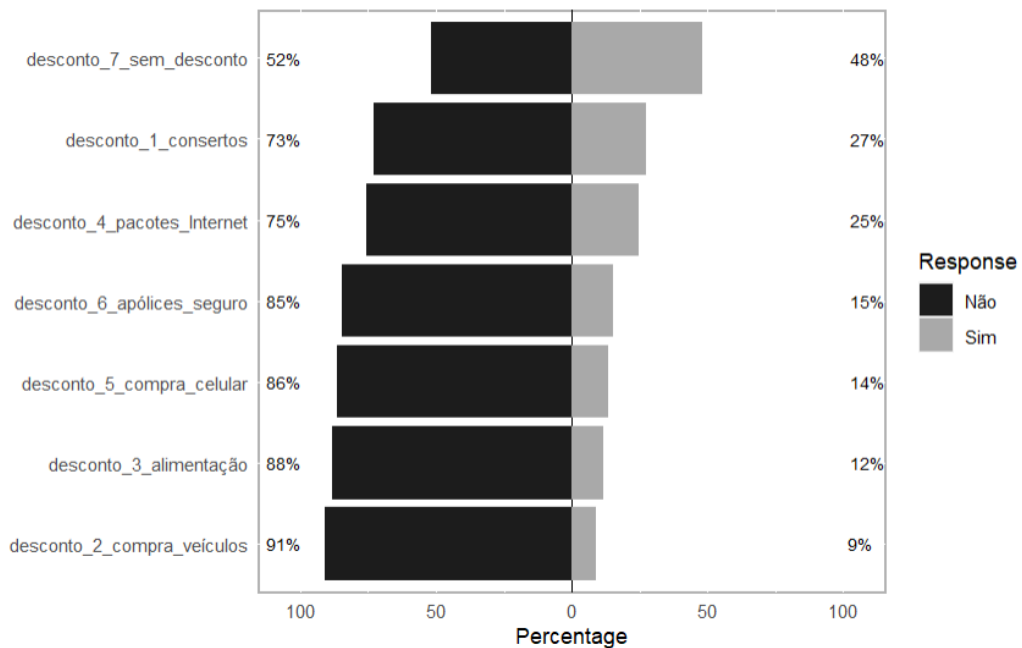
Enfim, não se percebeu nenhum incentivo para previdência privada, plano de saúde, lazer ou atividade física, que poderiam representar um benefício real ao indivíduo.

Tabela 4: Benefícios oferecidos pela Uber em empresas parceiras

A Uber oferece descontos	N	(%)
<b>Consertos</b>		
Não	80	72.70%
Sim	30	27.30%
<b>Compra veículos</b>		
Não	100	90.90%
Sim	10	9.10%
<b>Alimentação</b>		
Não	97	88.20%
Sim	13	11.80%
<b>Pacotes de Internet</b>		
Não	83	75.50%
Sim	27	24.50%
<b>Compra de celular</b>		
Não	95	86.40%
Sim	15	13.60%
<b>Apólices seguro</b>		
Não	93	84.50%
Sim	17	15.50%
<b>Sem desconto</b>		
Não	57	51.80%
Sim	53	48.20%

Fonte: Elaboração própria.

Gráfico 3: Estatística descritiva dos descontos recebidos pelos motoristas de Uber



Fonte: Elaboração própria.

A tabela a seguir se assemelha à anterior, sendo que a diferença é que nesta procurou-se observar os benefícios individuais oferecidos pela empresa diretamente aos motoristas e não por meio de descontos em empresas parceiras.

Esses benefícios individuais poderiam representar a valorização profissional. No entanto, o benefício mais marcante está relacionado com a indicação de outros motoristas para atuar na plataforma. Já os demais benefícios relacionados à alimentação, entre outros, são irrisórios. Até mesmo para a apólice de seguros a empresa pouco oferece.

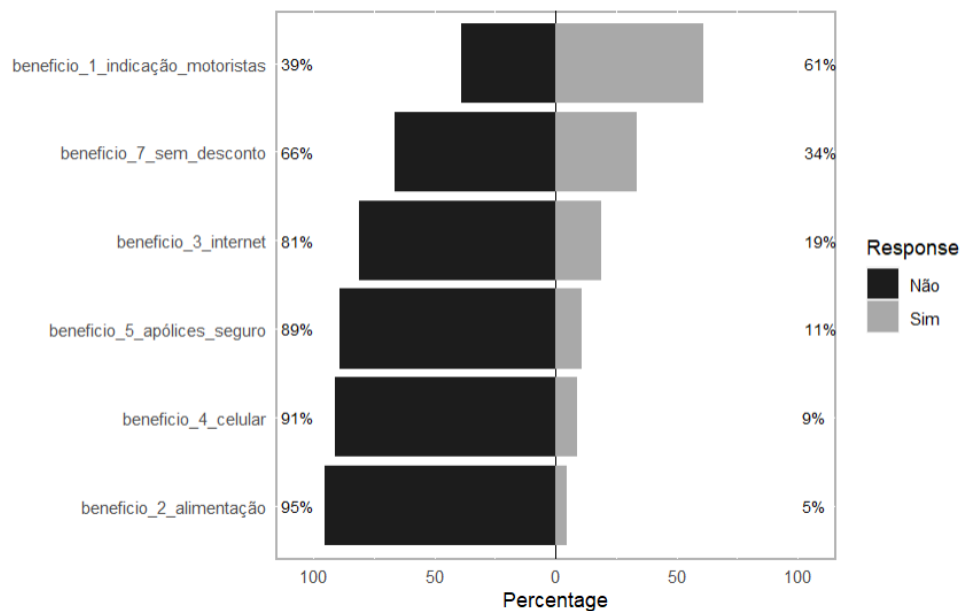
Tabela 5: Benefícios oferecidos diretamente pela Uber aos seus motoristas

Benefícios concedidos pela Uber	N	(%)
<b>Indicação motoristas</b>		
Não	43	39.10%
Sim	67	60.90%
<b>Alimentação</b>		
Não	105	95.50%
Sim	5	4.50%
<b>Internet</b>		
Não	89	80.90%
Sim	21	19.10%

<b>Celular</b>		
Não	100	90.90%
Sim	10	9.10%
<b>Apólices seguro</b>		
Não	98	89.10%
Sim	12	10.90%
<b>Sem desconto</b>		
Não	73	66.40%
Sim	37	33.60%

Fonte: Elaboração própria.

Gráfico 4: Estatística descritiva de benefícios concedidos diretamente pela Uber aos seus motoristas



Fonte: Elaboração própria.

Quanto ao percentual, em média, que a Uber cobra dos motoristas em suas corridas, observou-se que a média 26.25% de cobrança de comissão e desvio padrão de 12.36. Com isso, evidencia-se a extração de mais valia na fonte, antes de efetuar o pagamento do trabalhador. Embora o vínculo funcional seja negado, a cobrança de comissão denota essa extração de parte do valor produzido pelo trabalho.

#### 4.3 Dimensão de “Intensificação do Trabalho/ Jornada de trabalho”.

Em seguida, passa-se à Dimensão de “Intensificação do Trabalho/Jornada de Trabalho”. Começando pela identificação da carga horária diária aproximada dos respondentes. Ressalta-se que cerca de 27% apontaram que trabalham aproximadamente por 12 horas por dia, 16% trabalham por 10 horas por dia. Apenas 30% trabalham por 8 horas ou menos por dia, sendo que, dentre estes, há aqueles que estão nessa atividade apenas para complementar renda. Esses resultados apontam para uma Jornada de trabalho exaustiva, inadequada.

Tabela 6: Carga horária diária como motorista de aplicativo

Qual é a sua carga horária diária como motorista de aplicativo aproximadamente (N=110)	N	%
10 horas	17	15.50%
11 horas	4	3.60%
12 horas	30	27.30%
13 horas	2	1.80%
14 horas	2	1.80%
15 horas	4	3.60%
16 horas	3	2.70%
17 horas	1	0.90%
20 horas	1	0.90%
4 horas	5	4.50%
5 horas	4	3.60%
6 horas	10	9.10%
7 horas	4	3.60%
8 horas	15	13.60%
9 horas	8	7.30%

Fonte: Elaboração própria.

A tabela a seguir indica que quase 37% trabalham todos os dias da semana. Somando-se os que trabalham 6 ou 7 dias por semana, tem-se que cerca de 65% dos motoristas não folgam, ou folgam uma vez por semana. Chama atenção o fato de que esses profissionais, além de terem uma carga excessiva diária, como visto na tabela 7, usufruem poucas folgas semanais.

Tabela 7: Quantos dias semanais atua como motorista de aplicativo

Quantos dias por semana você trabalha como motorista de aplicativo aproximadamente	N	%
2 dias/semana	1	0.90%
3 dias/semana	5	4.50%
4 dias/semana	13	11.80%
5 dias/semana	19	17.30%
6 dias/semana	32	29.10%
7 dias/semana	40	36.40%

Fonte: Elaboração própria.

Nesse sentido, esses dados se relacionam com a tabela 8, que comprova a intensificação da jornada de trabalho. Entre nenhuma folga, raramente, ou uma a duas folgas por mês, somam-se 55%.

Tabela 8: Folgas mensais

Quantas folgas aos finais de semana, por mês, você consegue?	N	%
1 folga por mês	15	13.60%
2 folgas por mês	15	13.60%
3 folgas por mês	8	7.30%
4 folgas por mês	22	20.00%
5 folgas por mês	2	1.80%
6 folgas por mês	3	2.70%
7 folgas por mês	5	4.50%
8 folgas por mês	9	8.20%
Nenhuma	21	19.10%
Raramente consigo folgar	10	9.10%

Fonte: Elaboração própria.

A tabela a seguir é especialmente alarmante. Mais de 65% revelaram que apresentaram fadiga após começarem a trabalhar na plataforma, devido a jornadas de trabalho superiores às 8h consideradas normais pela CLT. Isto vai ao encontro da jornada excessiva de trabalho e confirma a dimensão intensificação do trabalho. (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2021)

Os indicadores de saúde mental, como ansiedade e depressão estão respectivamente em 14% e 45%. Cerca de 9% relataram perda de prazer, o que pode estar relacionado à estafa causada pelo excesso da jornada de trabalho. E

mais de 60% relataram sentir medo, o que pode estar relacionado com a precarização dessa atividade.

Quanto à qualidade do sono, 32% afirmaram ter dificuldade para dormir, enquanto 6% sentem sono excessivo.

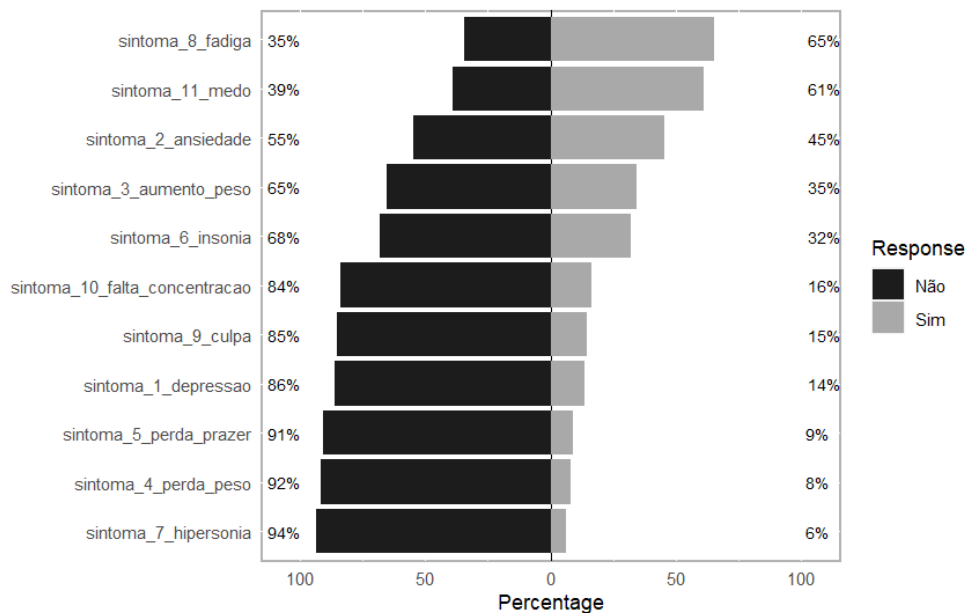
Em relação à saúde física, 35% relataram aumento de peso e 8% perda de peso.

Tabela 9: Desdobramentos da intensificação da jornada exaustiva

Teve algum desses sintomas após começar a trabalhar com aplicativo?	N	%
<b>Depressão</b>		
Não	95	86.40%
Sim	15	13.60%
<b>Ansiedade</b>		
Não	60	54.50%
Sim	50	45.50%
<b>Aumento peso</b>		
Não	72	65.50%
Sim	38	34.50%
<b>Perda peso</b>		
Não	101	91.80%
Sim	9	8.20%
<b>Perda prazer</b>		
Não	100	90.90%
Sim	10	9.10%
<b>Insônia</b>		
Não	75	68.20%
Sim	35	31.80%
<b>Hipersonia</b>		
Não	103	93.60%
Sim	7	6.40%
<b>Fadiga</b>		
Não	38	34.50%
Sim	72	65.50%
<b>Culpa</b>		
Não	94	85.50%
Sim	16	14.50%
<b>Medo</b>		
Não	43	39.1%
Sim	67	60.9%

Fonte: Elaboração própria.

Gráfico 5: Estatística descritiva dos desdobramentos da intensificação da jornada exaustiva



Fonte: Elaboração própria.

Quanto à qualidade do sono, 32% afirmaram ter dificuldade para dormir, enquanto 6% sentem sono excessivo.

#### 4.4 Dimensão da “precarização” e “remuneração/ganhos”

Na tabela a seguir, retrata-se o perfil do motorista do Uber. O Uber Black consiste no serviço de luxo da empresa. Embora os valores da remuneração sejam mais altos em relação ao do Uber Comfort ou Uber X, o investimento no carro é maior em função das exigências formuladas pela plataforma.

Dentre os respondentes da pesquisa, apenas cerca de 7% atendem ao perfil de Uber Black. Para a linha Uber Comfort, mais de 30% enquadram-se no perfil. Por fim, mais de 60% atuam apenas na categoria de Uber X, com a menor remuneração.

Tabela 10: Categorias do motorista

Qual categoria mais elevada da Uber que você está habilitado a trabalhar?	N	%
Uber Black (Premium)	7	6.36%
Uber Comfort	35	31.82%
Uber X	68	61.82%

Fonte: Elaboração própria.

Os dados a seguir referem-se ao faturamento bruto declarado pelos respondentes. A média auferida mensal é de R\$ 3.874,00.

Tabela 11: Faturamento bruto por mês

Qual é o seu faturamento bruto por mês como motorista de aplicativo	
Mínima	1.000
Mediana	3.504
Média	3.874
Máximo	8.000
Desvio Padrão	1655.4

Fonte: Elaboração própria.

Para a grande maioria dos respondentes, ou seja, quase 70% dos motoristas encontram, como principal renda, a atividade ligada à plataforma. Esta situação aponta para um mercado de trabalho com grande massa de desempregados.

Tabela 12: Uber como fonte de renda

O trabalho com aplicativo é minha:	N	%
Fonte de renda COMPLEMENTAR	35	31.80%
Fonte de renda PRINCIPAL	75	68.20%

Fonte: Elaboração própria.

Os dados a seguir são de grande importância para se conhecer a percepção dos respondentes sobre a precarização da atividade. Cerca de 45% consideram baixa a remuneração auferida nessa atividade e 21% não se manifestaram. Ressalte-se que quase 30% discordam dessa afirmativa.

Quanto à questão da exploração do trabalhador pela Uber, mais de 31% concordam com a afirmativa, sendo 21% indiferentes e mais de 46% discordantes.

Sobre a jornada excessiva, mais de 34% concordam com a afirmativa, sendo que 24% foram indiferentes e mais de 41% se manifestam como discordantes.



Tabela 13: Precarização da Uber

<b>Você considera que o trabalho como motorista de Uber em relação à remuneração baixa</b>	N	%
Concordo Totalmente	27	24.50%
Concordo	23	20.90%
Nem discordo, nem concordo	29	26.40%
Discordo	16	14.50%
Discordo Totalmente	15	13.60%
<b>Você considera que o trabalho como motorista de Uber em relação à exploração do trabalhador</b>		
Concordo Totalmente	15	13.60%
Concordo	20	18.20%
Nem discordo, nem concordo	24	21.80%
Discordo	29	26.40%
Discordo Totalmente	22	20.00%
<b>Você considera que o trabalho como motorista de Uber em relação à jornada de trabalho excessiva</b>		
Concordo Totalmente	19	17.30%
Concordo	19	17.30%
Nem discordo, nem concordo	26	23.60%
Discordo	28	25.50%
Discordo Totalmente	18	16.40%

Fonte: Elaboração própria.

#### 4.5 Dimensão da "Insegurança no trabalho"/ "Segurança no trabalho"

Embora o indicador a seguir também esteja vinculado com a questão da remuneração, por impactar o faturamento ou renda bruta mensal, por outro lado, também está vinculado à questão da segurança. Isso decorre de o motorista ter de utilizar parte de seu ganho com despesas diversas relacionadas à atividade profissional, inclusive a de manutenção adequada do veículo.

Tabela 14: Custo com manutenção

Qual é o seu custo mensal com o automóvel para trabalhar, incluindo combustível, manutenção, impostos e multas	
Mínima	500
Mediana	1.500
Média	1.783
Máximo	7.000
Desvio Padrão	1067.14

Fonte: Elaboração própria.

Nos relatos, não aparecem dados significativos sobre acidentes. Essa situação não pode ser interpretada como sendo precarizada, pois esses motoristas se envolvem em poucos acidentes.

Tabela 15: Acidentes durante o trabalho

Quantos acidentes já sofreu durante o horário/percurso de trabalho?	N	%
0	72	65.50%
1	15	13.60%
2	13	11.80%
3	4	3.60%
4	4	3.60%
5	1	0.90%
8	1	0.90%

Fonte: Elaboração própria.

Dos respondentes, mais de 34% relataram ter sofrido algum tipo de violência por parte de clientes, durante o trabalho.

Tabela 16: Violência durante o trabalho

Você já sofreu alguma violência de cliente durante o horário/percurso de trabalho	N	%
Não	72	65.50%
Sim	38	34.50%

Fonte: Elaboração própria.

Tabela 17: Assalto ou tentativa durante o trabalho

Você já sofreu assalto ou tentativa de assalto durante o horário/percurso de trabalho?	N	%
Não	64	58.20%
Sim	46	41.80%

Fonte: Elaboração própria.

Dos respondentes, mais de 41% relataram ter sofrido algum tipo de abordagem para assalto durante o trabalho. As tabelas 16 e 17 apontam para a exposição ao risco que esses motoristas se encontram durante o exercício da função.

#### 4.6 Dimensão da "Captura da subjetividade"/ "Subjetividade"

Na tabela a seguir, a maioria dos respondentes, cerca de 63%, declaram que a plataforma mantém um canal de comunicação aberto com os seus motoristas. No entanto, houve relatos posteriores, na questão aberta ao final, em que a empresa pune o motorista sem justificativa e sem oferecer o direito ao contraditório.

Tabela 18: Canal de comunicação com a Uber

O motorista da Uber tem um canal de comunicação aberto com a empresa para informar as suas demandas	N	%
Não	40	36.40%
Sim	70	63.60%

Fonte: Elaboração própria.

A questão a seguir, sobre a satisfação de atuar como motorista de aplicativo, está dividida: cerca de 49% não estão satisfeitos, enquanto 51% se dizem satisfeitos.

Tabela 19: Satisfação de atuar como motorista da Uber

Você se considera satisfeito trabalhando como motorista da Uber?	N	%
Não	54	49.10%
Sim	56	50.90%

Fonte: Elaboração própria.

Em seguida, a pesquisa revelou que 75% dos respondentes não consideram justo o sistema da Uber.

Tabela 20: Sistema justo?

Você considera justo o sistema de avaliação da Uber?	N	%
Não	82	74.50%
Sim	28	25.50%

Fonte: Elaboração própria.

Chama atenção o fato de os respondentes revelarem baixo índice de penalidades. O mesmo ocorreu na questão que tratava de acidentes. Há uma controvérsia pelo fato de eles considerarem o sistema injusto (75% dos

respondentes acham isso), ao passo que não indicaram penalidades ou acidentes sofridos por eles.

Tabela 21: Penalidades do aplicativo

Quantas vezes você sofreu penalidades do aplicativo?	N	%
>100	1	0.90%
0	66	60.00%
1	12	10.90%
10	4	3.60%
100	3	2.70%
15	1	0.90%
2	11	10.00%
3	7	6.40%
4	1	0.90%
5	2	1.80%
7	1	0.90%
8	1	0.90%

Fonte: Elaboração própria.

A próxima questão é chave para entender a intensificação da alienação do trabalhador em que quase 60% dos respondentes se percebem como o seu próprio patrão. O motorista de aplicativo absorve a falácia de empreendedor, não compreendendo sua posição de vendedor de força de trabalho preconizada (MARX, 1984; 1988).

Tabela 22: Empreendedor ou precarizado?

Você considera que o motorista da Uber é o seu próprio patrão, por administrar a sua carga horária e seu ganho diário?	N	%
Não	46	41.80%
Sim	64	58.20%

Fonte: Elaboração própria.

As Tabelas 22 e 23 demonstram controvérsias da percepção desses motoristas diante de sua realidade. Ao mesmo tempo que a maioria se enxerga como patrão, também considera que atua como empregado da plataforma.

Tabela 23: Percepção sobre a relação com a Uber

Você considera que o motorista da Uber é empregado da empresa, e deveria ter o vínculo trabalhista reconhecido, uma vez que tem de seguir regras estipuladas pela Uber?	N	%
Não	32	29.10%
Sim	78	70.90%

Fonte: Elaboração própria.

#### 4.7 Dimensão de "Desemprego" / "Mercado de trabalho"

Dentre os respondentes, tem-se que cerca de 50% pretendem prosseguir como motorista de aplicativo. Resultado coerente com o nível de satisfação apresentado anteriormente. Há 3% que pretendem continuar como motorista de Uber, apenas como renda complementar. Além disso, 29% pretendem procurar outra área, enquanto 21% desejam retornar às suas atividades anteriores. Por fim, 2% não desejam seguir nessa atividade.

Tabela 24: Intenção profissional

Você pretende seguir como motorista de aplicativo?	N	%
Não	2	1.82%
Pretendo procurar outra área	32	29.09%
Pretendo seguir minha atividade profissional e seguir como motorista de aplicativo como renda extra	3	2.73%
Pretendo voltar para a atividade profissional anterior	23	20.91%
Sim, pretendo seguir como motorista de aplicativo	50	45.45%

Fonte: Elaboração própria.

Além disso, tal resultado pode ser visualizado na figura de nuvem de palavras abaixo:

Figura 3: Nuvem de palavras sobre a intenção profissional



Fonte: <https://www.wordclouds.com/>

#### 4.8 Comentários dos respondentes sobre a Pesquisa

Ao final do formulário, foi apresentada uma questão em aberto para o respondente informar se gostaria de fazer algum comentário sobre a pesquisa. Dos 110 respondentes, 61 utilizaram esse campo para se expressar. Praticamente todos os motoristas reconheceram a importância da presente pesquisa, como um espaço para que pudessem expressar como percebem a precarização em sua atividade. Destacamos as respostas mais significativas.

A mensagem a seguir demonstra a forte percepção de precarização por parte do respondente: “A Uber e outros apps *oprimi* seus *"parceiro* ao máximo, trabalho escravo no século XXI e nossos políticos nada fazem o dinheiro para eles vale mais que o povo brasileiro.” O perfil do respondente é masculino, 55 anos, pardo, casado, tem a Uber como fonte de renda principal, informou faturar cerca de 6 mil mensais e ter uma despesa média de 2 mil mensais com a atividade. Pretende voltar para a atividade profissional anterior.

O próximo respondente demonstra uma necessidade de comunicação e possível negociação de melhores condições de trabalho com a empresa, mas que na realidade não há.

A Uber poderia tomar ciência dessa pesquisa, e ver que eles têm a taxa, muito baixa. a manutenções do carro são altas combustíveis são altos compra de pneu são alta a manutenção do carro é alta fora a depreciação do preço do carro devido ao km que o carro roda.

O perfil do respondente é masculino, 34 anos, casado, preto, ensino médio, tem a Uber como fonte de renda principal, informou faturar cerca de 3,5 mil mensais e ter uma despesa média de 2 mil mensais com a atividade. Também pretende voltar para a atividade profissional anterior.

Essa necessidade de reconhecimento também é verificada no comentário: “Achei muito legal essa pesquisa, e tomara que der tudo certo. Que possamos ser reconhecido pelo nosso trabalho. Obrigado”. O perfil do respondente é masculino, 44 anos, divorciado, branco, ensino médio, tem a Uber como fonte de renda principal, informou faturar cerca de 1 mil mensais e ter uma despesa média de 3 mil mensais com a atividade. Pretendo procurar outra área.

O motorista a seguir enfatiza o aspecto da baixa remuneração, o que causa as longas jornadas de trabalho : “Uber paga baixas tarifas o que faz o motorista ter uma longa jornada de trabalho para manter o veículo e a família.” O perfil do respondente é masculino, 62 anos, solteiro, branco, ensino médio, tem a Uber como fonte de renda principal, informou faturar cerca de 8 mil mensais e ter uma despesa média de 3,5 mil mensais com a atividade. Também pretende voltar para a atividade profissional anterior.

O próximo respondente espera que a presente pesquisa reflita de alguma forma na luta por melhores condições de trabalho e demonstra de maneira mais contundente a precarização sofrida com um sistema injusto, que ainda por cima pune o “parceiro” à revelia:

Gostaria que as pesquisas tivessem algum resultado contra essa empresa pois ela fica de 50 até 70 % do valor da corrida e nada se acontece com a Uber ela pune o motorista muito das vezes pq a foto não passou ou o passageiro pede revisão eles te bloqueiam sem pensar ou rever qualquer coisa.

O perfil do respondente é masculino, 31 anos, solteiro, branco, ensino médio, tem a Uber como fonte de renda principal, informou faturar cerca de 3 mil mensais e ter uma despesa média de 1,9 mil mensais com a atividade. Pretende procurar outra área quando o mercado reaquecer e surgirem novas oportunidades.

A mensagem seguinte impressiona por ir de encontro, ou seja, contrastar com os demais depoimentos: “Não me vejo trabalhando na Uber ou qualquer aplicativo de transporte com vínculo empregatício. Se isso acontecer prefiro parar. Pago o MEI q me dá respaldo pro futuro e em caso de doenças. Tá ótimo!!!”





#### 4.9 Sumarização dos Resultados

Em síntese geral, os resultados do ranqueamento mostram diferentes categorias de trabalho precarizado, bem como o aspecto da precarização mais prevalente, com base nas respostas afirmativas dos entrevistados. A precarização do trabalho se refere à erosão dos direitos e condições de trabalho, incluindo segurança, remuneração, jornada de trabalho e vínculo empregatício.

A primeira categoria é "Trabalho sem vínculo empregatício" ou "Vínculo", onde o aspecto mais prevalente da precarização é a falta de contrato de trabalho reconhecido pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Nesta, 69,10% dos entrevistados responderam que gostariam de ter um contrato de trabalho formal, em vez de apenas um cadastro no aplicativo. Isso indica uma insatisfação com a atual situação de trabalho e a necessidade de proteção legal para garantir direitos e condições de trabalho adequadas.

A segunda categoria é "Precarização" ou "Remuneração/ganhos", cujo aspecto mais prevalente é a dependência do trabalho com aplicativo como fonte de renda principal, com 68,20% dos entrevistados respondendo positivamente. Isto sugere uma dependência financeira e uma falta de alternativas, o que pode levar a jornadas de trabalho mais longas e menos tempo livre.

A terceira categoria é "Intensificação do trabalho" ou "Jornada de trabalho", cujo aspecto mais prevalente é a fadiga, com 65,50% dos entrevistados concordando. Isso pode ter implicações negativas para a saúde física e mental dos trabalhadores.

A quarta categoria é "Captura da subjetividade" ou "Subjetividade", cujo aspecto mais prevalente é a sensação de ser o próprio patrão, administrando a própria carga horária e ganho diário, com 58,20% dos entrevistados concordando. Isso pode dificultar a defesa de direitos e condições de trabalho adequadas, uma vez que os trabalhadores são responsabilizados por sua própria gestão de trabalho.

A quinta categoria é "Desemprego" ou "Mercado de trabalho", cujo aspecto mais prevalente é a incerteza sobre a continuidade do trabalho, com 45,45% dos entrevistados respondendo que pretendem continuar como motoristas de aplicativo. Isto sugere incerteza sobre a continuidade do trabalho e a disponibilidade de alternativas no mercado de trabalho.

A sexta categoria é "Insegurança no trabalho" ou "Segurança no trabalho", cujo aspecto mais prevalente é a violência de clientes durante o horário ou percurso de trabalho, com 34,50% dos entrevistados relatando que já sofreram algum tipo de violência. Isto indica a necessidade de medidas de segurança para proteger os trabalhadores e garantir um ambiente de trabalho seguro.

Tabela 25: Resultados do Ranqueamento

<b>Categorias de trabalho precarizado</b>	<b>Aspecto da precarização mais prevalente</b>	<b>Respostas afirmativas</b>
Trabalho sem vínculo empregatício/ "Vínculo"	Você gostaria de ter um contrato de trabalho reconhecido CLT em vez de apenas um cadastro no aplicativo	69.10%
"Precarização" / "Remuneração/ ganhos"	O trabalho com aplicativo é minha: Fonte de renda PRINCIPAL	68.20%
"Intensificação do trabalho" / "Jornada de trabalho"	Fadiga	65.50%
"Captura da subjetividade" / "Subjetividade"	Você considera que o motorista da Uber é o seu próprio patrão, por administrar a sua carga horária e seu ganho diário?	58.20%
"Desemprego" / "Mercado de trabalho"	Você pretende seguir como motorista de aplicativo?	45.45%
"Insegurança no trabalho" / "Segurança no trabalho"	Você já sofreu alguma violência de cliente durante o horário/percurso de trabalho	34.50%

Fonte: Elaboração própria.

Quanto a violência e a insegurança no trabalho, pesquisa de Greggo et al (2022) com 104 motoristas da UBER aponta para a percepção de insegurança referida neste estudo, ao constatar que 48 (46,2%) dos trabalhadores consideraram o trabalho pouco seguro, 44 (42,3%) nada seguro e mais da metade (53 ;51%) dos entrevistados relataram ter sofrido algum tipo de violência em suas jornadas de trabalho, demonstrando que a segurança é um dos pontos cruciais a ser destacado nesta pesquisa.

Assim, a precarização do trabalho se revela como um processo a partir do qual os mecanismos de imposição estão relacionados com as necessidades permanentes, em que há a valorização do capital atrelada à autorreprodução do sistema capitalista, focada na exploração da mão-de-obra (MARX, 1984, 1998; ANTUNES; PRAUN, 2015).

Dentre as principais consequências negativas, pode-se mencionar a maior quantidade de contratos temporários, sem estabilidade e sem registro de carteira (DRUCK; ANTUNES, 2011; 2013). O trabalhador, neste novo contexto, fica sujeito

às atividades mais instáveis e temporárias, a fim de que consigam obter uma renda mínima (ANTUNES, 2018; 2020). O trabalho tem sido ressignificado de tal forma, que passa a interferir nas condições de vida, no ambiente e no tempo de trabalho (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019; LIMA; BRIDI, 2019). Esta revolução tecnológica fez com que os trabalhadores fossem incentivados a serem empreendedores, móveis e flexíveis.

Mesmo que esses trabalhadores sejam interpretados pela lei como autônomos, eles têm que se submeter às normas estabelecidas pela empresa criadora do aplicativo, cujas principais consequências são o controle unilateral da rota a ser percorrida, preços do serviço, desligamento da plataforma e, em alguns casos, cadastro como Microempreendedor Individual - MEI (MENEZES, 2021). Ademais, esses prestadores também acabam arcando com responsabilidades trabalhistas que deveriam ser de obrigação dos empregadores (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019).

Percebe-se que, como consequência da desestruturação dos direitos trabalhistas, os trabalhadores, enquanto parte mais vulnerável da relação empregador-empregado, têm sido o elo mais vulnerável, cujos direitos assistenciais básicos são negados (DRUCK, 2011, 2013). São os principais afetados pelos resultados da flexibilização, que engloba um rol de problemas, tais como a fragmentação, segmentação, fragilização dos sindicatos, informalização do trabalho, perda de direitos trabalhistas fundamentais básicos e degradação das condições de trabalho (ANTUNES, 2018, 2020).

Grande parte da população brasileira tem laborado em atividades que exigem pouca qualificação, cujas principais consequências são os salários baixos, de modo que a maioria passa a se submeter ao trabalho precário para ter acesso a uma renda mínima (KREIN; OLIVEIRA, 2019). Tal é a fragmentação que gera a segmentação de classe e, por consequência, enseja as lutas por mais direitos, pois são categorias que estão em uma situação de vulnerabilidade e fragilidade (ANTUNES, 2018). Observa-se que esta situação de informalização/informalidade culmina em formas de trabalho em que os direitos não são acessados pelas classes de trabalho não formais (DRUCK; ANTUNES, 2011; 2013). Os principais efeitos do não acesso aos direitos trabalhistas são a intensificação do ritmo de trabalho e o desamparo (ANTUNES, 2013).

A terceirização é uma questão que afeta os indivíduos diretamente. Ela tem sido uma das principais responsáveis pelo processo relacionado à supressão dos direitos do trabalho, visto que o profissional se depara com uma imprecisão quanto à responsabilidade contratual por parte do empregador (ANTUNES, 2020). Como tem sido enfatizado, os salários reduzidos e a jornada exaustiva de trabalho são resultados da desregulamentação da legislação trabalhista para os profissionais terceirizados (ANTUNES, 2018; MARCHIONI; BORBA; MESQUITA, 2018). Este problema corrobora com o surgimento de novas formas de produção da mais valia às quais Marx (1984, 1988) já se referia em seus estudos. Essas novas formas têm intensificado a exploração capitalista (ANTUNES, 2018). Diante deste cenário, compreende-se que a terceirização é um instrumento estratégico fundamental à sobrevivência do sistema garantia, ou seja, essencial à sua manutenção (DRUCK; ANTUNES, 2013).

Assim, a terceirização tem sido referenciada pela classe empresarial como um fenômeno que decorre da globalização e da modernização, porém, este discurso opera mais como uma tentativa de disfarçar a realidade negativa que afeta milhares de trabalhadores desprovidos de direitos trabalhistas essenciais à preservação de sua saúde mental e física (ANTUNES; PRAUN, 2015). Salienta-se, portanto, que as empresas, cada vez mais, têm se esquivado de qualquer responsabilidade social quanto à incorporação de direitos essenciais ao trabalhador (DRUCK; ANTUNES, 2013).

Nos contratos de trabalho dos motoristas de aplicativo – no caso da amostra desta pesquisa – não há qualquer segurança jurídica e trabalhista, implicando reveses, como o aumento dos riscos à saúde física e mental dos trabalhadores, bem como a intensificação da alienação do trabalhador quanto à desvalorização do trabalho oferecido pela sua categoria (ANTUNES, 2020). Isto corrobora a manutenção da exploração da mais valia (MARX, 1984; 1988).

Muitos desses trabalhadores auferem uma baixa renda, sobretudo pelo aumento de empresas de aplicativos que, por meio das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), criam modalidades específicas, com novas possibilidades de trabalho, cuja oferta se dá por meio de aplicativos de celular (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019; LIMA; BRIDI, 2019). Especialmente no ano de 2020, os trabalhadores de aplicativos têm sido alvo de notícias que destacam as péssimas condições de trabalho. Em virtude da Pandemia de Covid19, os governos

decretaram quarentena, para que a população se submetesse ao isolamento social, a fim de evitar a disseminação do vírus, realidade que se manteve até meados de 2021 (MENEZES, 2021). Apesar disso, diversos trabalhadores continuaram a exercer as suas atividades, colocando a sua saúde em risco, como foi o caso dos motoristas da UBER.

Em resumo, os resultados das categorias sugerem que os trabalhadores precarizados enfrentam desafios significativos em relação à segurança no trabalho, vínculo empregatício, remuneração, jornada de trabalho e independência financeira. É importante que sejam tomadas medidas para garantir direitos e condições de trabalho adequadas para esses trabalhadores.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa objetivou investigar a percepção dos motoristas de aplicativo acerca de suas condições laborais, sofrimentos e ausência de proteção trabalhista. Portanto, iniciamos com o levantamento dos direitos trabalhistas vigentes no Brasil. Tornou-se essencial compreender a reestruturação do Capitalismo, as transformações das relações de trabalho, as novas relações de trabalho.

Por meio de uma *survey*, recolhemos e sintetizamos os dados para aplicação da estatística descritiva, a fim de apresentar as percepções dos motoristas de aplicativo da amostra. Com isso, caracterizamos a precarização do trabalho no exercício da função de motorista de aplicativo.

O trabalho buscou relacionar os dados coletados com as 6 dimensões da precarização do trabalho, de modo a relacioná-las com as queixas dos motoristas de aplicativo pela métrica do ranqueamento, mensuramos a amostragem em relação à prevalência dos pontos mais “sentidos” pela categoria.

Apesar de alguns sujeitos demonstrarem alienação, a grande maioria reconhece sua posição de vendedor de força de trabalho, no processo de produção. Conseguimos identificar grande número de participantes reivindicando Direitos trabalhistas.

A maioria dos participantes da pesquisa compreende sua vulnerabilidade frente ao sistema econômico Neoliberal, e relata seus sofrimentos, desproteção trabalhista, sua jornada de trabalho intensiva e exaustiva. Os dados evidenciaram uma tendência Capitalista por reformas trabalhistas que deixam o trabalhador cada vez mais vulnerável e desprotegido. A política Neoliberal naturaliza as reformas, aumenta a concentração de renda e empobrece a classe operária.

Evidenciou-se, ainda, a impotência da classe trabalhadora de negar-se às reformas trabalhistas que podem lhe ser adversa, sendo o salário tido como alimento, cabendo ao trabalhador entregar sua força de trabalho ao detentor de capital, em troca de sua subsistência.

Contextualizando, os sofrimentos dos motoristas de aplicativo propõem que, para pesquisas futuras, é bastante relevante investigar os

desdobramentos das percepções descritas pelos sujeitos, de modo que se produzam soluções para equacionar a superexploração do trabalho de motorista de Uber em detrimento aos apelos Capitalistas, reduzindo a desigualdade e a vulnerabilidade do vendedor de força de trabalho e plataforma digital.

Sugere-se a abordagem mais aprofundada em pesquisas futuras de outros aspectos da precarização, como as tarifas de remuneração e taxas cobradas pelas plataformas, além de outras alternativas as grandes plataformas, como as cooperativas de motoristas. A ampliação da população de pesquisa, a realização de levantamentos entre trabalhadores de outras regiões poderá evidenciar características diferentes das observadas neste estudo.

A relevância da pesquisa foi comprovada através da decisão judicial publicada no dia 03/02/2023, em que o TST reconhece o **vínculo** trabalhista dos motoristas de aplicativo, decisão em que fica demonstrada a validade das afirmações veiculadas na presente pesquisa.

Dessa maneira, foi possível evidenciar, pelo uso de estatística descritiva, os maiores sofrimentos trabalhistas, no exercício da função do motorista de aplicativo.

A partir das contribuições teóricas e práticas, por meio do ranqueamento, ficou evidente a desproteção da atividade de motorista da UBER, representada pela insegurança e falta de perspectiva no trabalho, ausência de vínculo empregatício, baixa remuneração e jornada de trabalho excessiva, apesar de uma parcela significativa dos entrevistados ainda se submeter ao caráter subjetivo e irreal do chamado “patrão de si mesmo”, que administra a sua carga horária, relativamente flexível, mas que arca com os custos de alimentação, saúde, manutenção dos automóveis, dentre os itens, o que isenta as empresas de aplicativo da maior parte da responsabilidade trabalhista.

Por fim, infere-se como fundamental para a mudança do quadro apresentado o desenvolvimento de políticas públicas e o fortalecimento do Ministério do Trabalho, a fim de que se possa fiscalizar os abusos cometidos pelas empresas de aplicativo, mas sobretudo, construir alternativas a um pretenso empreendedorismo que se revela um autogerenciamento subordinado.

## REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C. A eliminação dos custos associados ao direito e à proteção do trabalhador constitui a espinha dorsal da reforma trabalhista.[Entrevista cedida a] Patricia Fachin. **Revista IHU on-line**, v. 13, 2017.
- ABÍLIO, L. C. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado. **Contracampo**, v. 39, n. 1, p. 12-26, 2020.
- ABÍLIO, L. C. **Sem maquiagem**: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo, 2014.
- ABÍLIO, L. C. Uberização e viração: Mulheres periféricas no centro da acumulação capitalista. **Revista Margem Esquerda**, v. 31, p. 54-61, 2018.
- ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*? **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.
- ABÍLIO, L. C. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.
- ALVES, G. **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. Londrina: Praxis, 2007.
- ALVES, G. Toyotismo Como Ideologia Orgânica da Produção Capitalista. **Organizações & Democracia**, v. 1, n. 1, p. 3-15, 2000.
- ANDRÉ, R. G.; SILVA, R. O.; NASCIMENTO, R. P. “Precário não é, mas eu acho que é escravo”. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 18, n. 1, p.7-34, 2019.
- ANTONACOPOULOU, E. P.; GEORGIADOU, A. Liderando através do distanciamento social: o futuro do trabalho, das corporações e da liderança em casa. **Gênero, Trabalho e Organização**, [S. l.], v. 28, p. 749-767, 2020.
- ANTUNES, R. A sociedade da terceirização total. **Revista da ABET**, v. 14, n. 1, p. 6-12, 2015.
- ANTUNES, R. **Coronavírus**: o trabalho sob fogo cruzado. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 28, n. 81, p. 39-53, 2014.
- ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho: As múltiplas formas de degradação do trabalho. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 83, p. 19-34, 2008.
- ANTUNES, R. O caráter polissêmico e multifacetado do mundo do trabalho. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 1, n. 2, p. 229-237, 2003.



ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, R. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. A cidadania negada**: políticas de exclusão na educação e no trabalho. São Paulo: Cortez, p. 35-48, 2001.

ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, v. 18, n. 34, p. 19-40, 2015.

ANTUNES, R.; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social**, v. 123, p. 407-27, 2015.

ANWAR, S. T. Growing global in the sharing economy: Lessons from Uber and Airbnb. **Global Business and Organizational Excellence**, v. 37, p. 59–68. 2018.

APPOLINÁRIO, F. **Metodologia da Ciência**: Filosofia e Prática da Pesquisa. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

ARAÚJO, I. S. de.; BRANDÃO, V. B. G. Trabalho e renda no contexto da pandemia de covid-19 no Brasil. **Revista Práxis**, v. 18, n 2, p. 97-111, 2021.

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

BABBIE, E. **Métodos de pesquisa de survey**. 2. reimp. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003.

BALDIN, N.; MUNHOZ, E. M. B. Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO – EDUCERE, 7-10 nov., Curitiba, 2011. **Anais** [...]. Disponível em: [https://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/4398\\_2342.pdf](https://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/4398_2342.pdf). Acesso em: 12 jun. 2022.

BARBOSA, A. M. e. S.;ORBEM, J. V. Pejotização: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 10, n. 2, p. 839-859, 2015.

BOURDIEU, P. **Contrafogos**: táticas para enfrentar a invasão neoliberal. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 6, de 2020f. **Reconhece, para fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020**. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/DLG6-2020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm). Acesso em: 21 jan. 2022

BRASIL. Decreto nº 10.211, de 30 de janeiro de 2020a. **Dispõe sobre o Grupo Executivo Interministerial de Emergência em Saúde Pública de Importância**

**Nacional e Internacional – GEI-ISPII.** Brasília: DF, Presidência da República, 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/D10211.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10211.htm). Acesso em: 21 set. 2022.

BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020d. **Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências.** Brasília, DF: Presidência de República, 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm). Acesso em: 21 set. 2022.

BRASIL. Lei nº 14.043, de 19 de agosto de 2020e. **Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos; altera as Leis nos 9.430, de 27 de dezembro de 1996, e 13.999, de 18 de maio de 2020; e dá outras providências.** Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Lei/L14043.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14043.htm). Acesso em: 21 jan. 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020c. **Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências.** Brasília: DF, Presidência da República, 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm). Acesso em: 21 set. 2022.

BRASIL. Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020b. **Declara Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV).** Brasília: DF, Ministério da Saúde, Gabinete do Ministro, 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de2020-241408388>. Acesso em: 21 set. 2022.

BRIDI, M. A. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, [S. l.], v. 34, n. 100, p. 141-165, 2020.

CAMPAGNOLI, A. de. F. P. F.; MANDALAZZO, S. S. N.; CHORNOBAI, João Vítor Ladeira. Risco ocupacional e reforma trabalhista: traços de precarização no cenário brasileiro. **Revista Jurídica da Unopar**, 2018.

CARREIRA, T. C. S. **Uberização do trabalho: motivações, condições e relações de trabalho de motoristas por aplicativo em Fortaleza - CE.** 2021. 166f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, CE, 2021.

CORIAT, B. **Pensar pelo avesso**: o método japonês de trabalho e organização. Rio de Janeiro: Revan-UFRJ, 1994.

COSTA, S. da. S. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 54, n. 4, p. 969-978, 2020.

CRESWELL, J. W.; CLARK, Vicki L. **Plano. Pesquisa de Métodos Mistos-: Série Métodos de Pesquisa**. Penso Editora, 2020.

DALLEGRAVE NETO, J. A. (In)aplicabilidade imediata dos honorários de sucumbência recíproca no processo trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 83, n. 4, p. 238-248, 2017.

D'ANGELO, I. B. de. M.; RABELO, R. Y. T. P. Desvendando a flexibilização do direito do trabalho como solução para a crise econômica brasileira: o que os noticiários não contam. **Revista Jurídica**, v. 53, n. 4, p. 275-305, 2018.

DATAFOLHA. **Futuro do trabalho**: Motoristas e entregadores. 2021. Disponível em: <https://uber.app.box.com/v/745271-datafolha>. Acesso em: 9 jan. 2023.

DELGADO, G. N. **As relações de trabalho e de emprego no mundo capitalista contemporâneo**. Série Ciências Laborais, Mandamentos editora, Belo Horizonte, 2004

DRUCK, G. A terceirização no setor público e a proposta de liberalização da terceirização pelo PL nº 4.330. **Jornal dos Economistas**, n. 291, p. 11-13, 2013.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, v. 24, n. 1, p. 37-57, 2011.

FERNANDES JR, O. Mais da metade dos trabalhadores brasileiros vive na informalidade. **Desafios do Desenvolvimento**, v. 1, n. 4, 2004. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com\\_content&view=article&id=823:reportagens-materias&Itemid=39](https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=823:reportagens-materias&Itemid=39). Acesso em: 9 jan. 2023.

FERREIRA, F. S. da. S. **Uberização do trabalho: precarização ou oportunidade?** Análise do fenômeno sob a perspectiva de motoristas de aplicativo da cidade de Curitiba e região metropolitana durante a pandemia da COVID-19. 2021. 126f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, PR, 2021.

FILGUEIRAS, V. A.; PEDREIRA, S. C. Trabalho descartável: as mudanças nas formas de contratação introduzidas pelas reformas trabalhistas no mundo. **Cadernos do CEAS: Revista crítica de humanidades**, n. 248, p. 578-607, 2019.

FONSECA, W. de. S. **O trabalho por plataforma digital**: o caso dos motoristas da UBER. 2020. 95f. Dissertação (Mestrado em Estudos Urbanos e Regionais) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, 2020.

FRANCO FILHO, G. de. S. Pejotização. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 8, n. 80, p. 17-18, 2019.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L. S. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 17 (Edição Especial), p. 844-856, 2019.

FREITAS, Henrique et al. **O método de pesquisa survey**. Revista de Administração da Universidade de São Paulo, v. 35, n. 3, 2000.

GARCEZ, R. M. Crescimento econômico, uberização do trabalho e desenvolvimento no Brasil. *In*: SILVESTRE, L. P. F. **Ciências Sociais Aplicadas: as relações como meio de compreender a sociedade**. Ponta Grossa: Atena, 2020. p. 211-291.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GÓES, G. et al. A Gig economy no Brasil: uma abordagem inicial para o setor de transporte. **Carta de Conjuntura**, n. 53, 2021. Disponível em [https://www.ipea.gov.br/portal/image/s/stories/PDFs/conjuntura/211216\\_not\\_a\\_5\\_gig\\_economy\\_brasil.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/image/s/stories/PDFs/conjuntura/211216_not_a_5_gig_economy_brasil.pdf). Acesso em: 9 jan. 2023.

GÓES, G. et al. Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham. **Carta de Conjuntura**, n. 55, p. 1-12, 2022.

GOMES, C. M. C.; LIMA, F. A.; CARVALHO, L. A Augusto de. Crise do capital e precarização do trabalho: o Brasil em tempos de Covid-19. **O Social em Questão**, v. 24, n. 49, p. 149-172, 2021.

GREGGO, J. P. et al. Percepção de motoristas de Uber sobre condições de trabalho e saúde no contexto da Covid-19. **Saúde Debate**, Rio de Janeiro, v. 46, n. 132, p. 93-106, 2022.

IBGE. **PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 14,6% e taxa de subutilização é de 29,3% no trimestre encerrado em maio**. Agência de Notícias IBGE, [S. l.], 30 jul. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-denoticias/releases/31254-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-14-6-e-taxa-desubutilizacao-e-de-29-3-no-trimestre-encerrado-em-maio>. Acesso em: 20 set. 2022.

JESUS, D. S. V. Living on the Edge: Brazilian Creative Workers in the Gig Economy During the COVID-19 Pandemic. **Psychology Research**, [S.l.], v. 11, n. 2, p. 56-62, 2021.

KREIN, J. D. et al. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 52, p. 41-66, 2018.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. de. Para além do discurso: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação. *In*: KREIN J. D.; OLIVEIRA, R. V. de.; FILGUEIRAS, V. A. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Ed. Curt. Nimuendajú, 2019.

LAPA, R. S. O trabalho em plataformas digitais e a pandemia da Covid-19: análise dos dados da PNAD covid-19/IBGE. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**, v. 27, n. 71, p. 1-20, 2021.

LEITE, K. C. A (in)esperada pandemia e suas implicações para o mundo do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, [S. l.], n. 32., p. 1-18, 2020.

LIMA, J. C.; BRIDI, M. A. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, v. 32, n. 86, p. 325-342, 2019.

LOPES, A. K. de. A. **Uberização laboral no Brasil: uma análise do processo de precarização do trabalho e seus impactos sobre os trabalhadores no contexto da pandemia de COVID-19**. 2021. 71f. Monografia (Bacharel em Administração) - Universidade Federal Fluminense, Niterói, RJ, 2021.

MACHADO, A. C. G.; STAMPA, I. Precarização do trabalho no cenário pandêmico e seus impactos sobre a classe trabalhadora. *In*: LOLE, A.; MACHADO, A. C. G.; VIEGAS, C. M.; AMARAL, L. (Org.). **Diálogos sobre trabalho, serviço social e pandemia**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Mórula, 2021. p. 26-35.

MACHADO, V. G.; ALBUQUERQUE, C. R. de.; CURTY, E. de. S. Microempreendedor individual: Possível roupagem na ocultação de relação empregatícia. **Meritum – Revista de Direito da Universidade FUMEC**, v. 13, n. 1, 2018.

MAGALHÃES, C. P. V. de. O fenômeno da pejotização no âmbito trabalhista. **Revista Vianna Sapiens**, v. 5, n. 1, p. 28-28, 2014.

MANCEBO, D. et al. Terceirização e educação superiores. **Revista Trabalho, Política e Sociedade**, v. 4, n. 6, p. 211-228, 2019.

MANDARINI, M. B.; ALVES, A. M.; STICCA, M. G. Terceirização e impactos para a saúde e trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 2, p. 143-152, 2015.

MARCHIONI, A.; BORBA, D. A. M.; MESQUITA, L. I. S. Entre os (des) caminhos dos poderes Judiciário e Legislativo brasileiro. **Revista de Estudios Brasileños**, v. 5, n. 10, p. 70-80, 2018.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. V. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração e interpretação de dados**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTININGO FILHO, A.; SIQUEIRA, M. V. S. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 5, p. 11-34, 2008.

MARX, K. O Capital. Vol.1 2. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

MARX, K. O trabalho alienado. *In*: FLORESTAN, F. (org.) **Marx/Engels. Coleção Grandes Cientistas Sociais (História)**. Tradução de Viktor von Ehrenreich. São Paulo: Editora Ática, 1984.

MELO, M. da. S. **Descaminhos do trabalho sob a perspectiva da uberização: uma análise do trabalho feminino nos aplicativos de transporte no estado da Paraíba**. 2021. 146f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB, 2021.

MENEZES, M. M. **Precarização do trabalho do entregador por aplicativo e a reforma trabalhista brasileira (2017): associações apontadas pela mídia**. 2021. 110f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, PE, 2021.

MERRIAM, S. B. **Qualitative research and case study applications in education**. São Francisco (CA): Jossey-Bass, 1998.

MORAES, R. B. S.; OLIVEIRA, M. A. G.; ACCORSI, A. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, p. 647-681, dez. 2019.

MORI, L. B.; CESAR, F. I. G. UBER e seus impactos sociais. **Revista Científica Acerte**, v. 2, n. 1, p. 1-17, 2022.

MOTA, A. E.; AMARAL, A. S. do. **Reestruturação do capital, fragmentação do trabalho e Serviço Social. A nova fábrica de consensos**. São Paulo: Cortez, 1998.

NETO, J. A. D. **Direito do trabalho contemporâneo. Flexibilização e efetividade**, LTr, São Paulo, 2003.

OLIVEIRA, G. L.; RIBEIRO, A. P. Relações de trabalho e saúde do trabalhador durante e após a pandemia de COVID-19. **Cad. Saúde Pública**, [S. l.], v. 37, n. 3, p. 1-3, 2021.

OLIVEIRA, L. Silvio. **Tratado de Metodologia Científica: Projeto de pesquisas, TGI, TCC, Monografia, Dissertações e Teses**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1999.

ORBEM, J. V. A (re) construção de uma “nova” modalidade de trabalho denominada “pejotização” no contexto sociocultural brasileiro. **Áskesis – Revista dos Discentes do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFSCAR**, v. 5, n. 1, p. 143-156, 2016.

ORTIZ, F. C. A pejotização como forma de burlar a legislação trabalhista. **Revista Jurídica**, v. 18, n. 17, 2014.

PINHEIRO, S. S. M.; SOUZA, M. de. P.; GUIMARÃES, K. C. Uberização: a precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Serviço Social em Debate**, v. 1, n. 2, 2018.

POCHMANN, M. **A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores**. Rio de Janeiro, Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio (EPSJV), 09 nov., 2016. Disponível em: <http://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/a-uberizacao-leva-a-intensificacaodo-trabalho-e-da-competicao-entre-os>. Acesso em: 19 set. 2022.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2013.

PROVINCIALI, I. A. M.; SERRA, L. A.; BORGES, L. H. **Terceirização e mercado de trabalho brasileiro**. Mandamentos, Belo Horizonte, 2004.

RAMOS, D. M. O. **Terceirização na Administração Pública**, LTr, São Paulo, 2001.

REIS, F. N. Terceirização e reforma trabalhista: possibilidade de cláusula de instrumento coletivo restringir a terceirização. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 65, n. 99, p. 191-226, 2019.

REMEDIO, J. A.; DONÁ, S. A pejotização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 4, n. 2, p. 61-79, 2018.

ROCHA, J. M. **Trabalhadores on demand e pandemia: uma etnografia com motoristas e entregadores de aplicativo na região metropolitana de Porto Alegre**. Dissertação (Mestrado) –Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021.

RODRIGUES, L. E.; COMAR, R. T. A terceirização e a visão do Supremo Tribunal Federal: os efeitos da decisão sob o viés do princípio da vedação ao retrocesso. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 65, n. 99, p. 103-121, 2019.

RODRIGUES, N. L. et al. O presente e o futuro do trabalho precarizado dos trabalhadores por aplicativo. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 37, n. 11, p. 1-13, 2021.

SALES, A. J. P.; OLIVEIRA, D. da. S. de. Trabalho intermitente: entre a inovação e a precarização. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 22, n. 2, p. 73-84, dez. 2018.

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

SANTOS, C. D. dos.; SIQUEIRA, M. A. dos. S.; SOARES, J. R. L. A condição do trabalhador frente à pandemia da COVID-19: considerações em torno do informalismo, terceirização e uberização. **Almanaque Multidisciplinar de Pesquisa**, v. 7, n. 2, p. 46-65, 2020.

SCHWAB, K. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, F. C. A. da.; SANTAGUIDA, B. M. M. D.; FARIAS, A. de. A. Pejotização e parassubordinação. **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v. 9, n. 27, p. 216-223, 2015.

SILVEIRA NETO, S. V. L. Representação dos trabalhadores terceirizados em face da ampliação da permissão jurídica da terceirização no Brasil: análise na perspectiva do trabalho decente e de seu imperativo de proteção dos direitos humanos. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, v. 64, n. 1, p. 39-61, 2019.

SOUZA, D. de. O. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, [S. l.], v. 19, p. 1-15, 2021.

UBER. **UBER gerou R\$ 36 bilhões de valor para a economia brasileira de 2021**. 2022. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/impacto-no-brasil/>. Acesso em: 9 jan. 2023.

VALE, S.; PAMPLONA FILHO, R.; OLIVEIRA, M. C. S. Disciplina Jurídica Trabalhista Contemporânea da Terceirização: reflexões pós-reforma trabalhista e decisões do STF. **Direito UNIFACS – Debate Virtual**, n. 229, p. 1-21, 2019.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16ª ed. São Paulo. Editora Atlas, 2019, p.45 e 46.

VIANA, R. K. Terceirização: apontamentos sobre a responsabilidade civil do tomador de serviços em caso de acidente de trabalho. **Revista de Direito**, v. 170, p. 1-30, 2016.



**APÊNDICE 1: Questionário para coleta de dados**

Ao clicar na opção Sim, abaixo, você declara que entendeu os objetivos e os benefícios da sua participação, e que concorda em participar desta pesquisa. \*

- Sim
- Não

Você atua como Motorista de aplicativo? \*

- Sim
- Não

2) Vínculo de Trabalho

2.1) Desde que ano você atua como motorista de aplicativo? \*

2.2) Você gostaria de ter um contrato de trabalho reconhecido, em vez de apenas um cadastro no aplicativo?

1    2    3    4    5

Discordo Totalmente           Concordo Totalmente

2.3) Dentre os direitos abaixo, quais você gostaria de ter como motorista da Uber?

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem discordo, nem concordo	Concordo	Concordo totalmente
Jornada limitada a 8h/dia ou 44h/semanais	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Pagamento de hora extra (50% acima da hora trabalhada)	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Intervalo para descanso	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
FGTS	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
13º Salário	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Férias	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

remuneradas					
Licença maternidade/paternidade	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Seguro desemprego (INSS)	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Adicional de periculosidade	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Descanso semanal remunerado	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Plano de Saúde	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

2.4) A Uber oferece descontos para você em empresas parceiras?\*

- Consertos e manutenção em oficinas
- Compra de veículos
- Alimentação
- Pacotes de Internet
- Compra aparelho celular
- Contratação de apólices de seguro
- Não me ofereceu nenhum desconto em empresas parceiras
- Outro \_\_\_\_\_

2.5) Em quais situações a Uber ofereceu para você benefícios?\*

- Indicação de outros motoristas
- Alimentação
- Pacotes de Internet
- Compra aparelho celular
- Contratação de apólices de seguro
- Não me ofereceu nenhum benefício em dinheiro
- Outro \_\_\_\_\_

2.6) Qual percentual, em média, que a Uber cobra de você em suas corridas? \*

### 3) Jornada de Trabalho

3.1) Qual é a sua carga horária diária como motorista de aplicativo, aproximadamente?

3.2) Quantos dias por semana você trabalha como motorista de aplicativo, aproximadamente?

3.3) Quantas folgas aos finais de semana, por mês, você consegue? \*

3.4) Você teve algum desses sintomas após começar a trabalhar com aplicativo? Pode marcar mais uma resposta, se for o caso.

- Depressão
- Ansiedade
- Aumento de peso acentuado
- Perda de peso acentuada
- Perda de prazer ou interesse
- Insônia (falta de sono)
- Hipersonia (excesso de sono)
- Fadiga / cansaço
- Sentimento de inutilidade ou culpa
- Diminuição da capacidade de se concentrar
- Medo de que algo terrível aconteça

### 4) Remuneração

4.1) Em quais categorias de Uber você está habilitado a trabalhar?\*

- Uber X
- Uber Confort
- Uber Black (Premium)
- Uber Flash
- Uber Confort Planet
- Outro \_\_\_\_\_

4.2) Qual é o seu faturamento bruto por mês como motorista de aplicativo (Aproximadamente)? (colocar apenas números. Ex: 4000) \*

4.3) O trabalho com aplicativo é minha:\*

Fonte de renda PRINCIPAL

Fonte de renda COMPLEMENTAR

4.4) Você considera satisfatório o faturamento bruto mensal como motorista do Uber? \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

4.5) Você já recebeu treinamentos oferecidos pela Uber sobre uso do aplicativo, conduta segura entre outros assuntos: \*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

4.6) Você considera que o trabalho como motorista de Uber em relação aos itens abaixo? \*

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem discordo, nem concordo	Concordo	Concordo totalmente
Remuneração baixa	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Exploração do trabalhador	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Jornada de trabalho excessiva	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

5) Segurança no Trabalho

5.1) Qual é o seu custo mensal com o automóvel para trabalhar, incluindo combustível, manutenção, impostos e multas? (colocar valores em reais, ex: 1500)\*

5.2) Quantos acidentes já sofreu durante o horário/percurso de trabalho?\*

5.3) Você já sofreu alguma violência de cliente durante o horário/percurso de trabalho?

- Sim
- Não

5.4) Você já sofreu assalto ou tentativa de assalto durante o horário/percurso de trabalho?

- Sim
- Não

5.5) Você considera que o aplicativo deveria bloquear áreas sem segurança para preservar tanto o motorista quanto o passageiro?

- Sim
- Não
- Outro \_\_\_\_\_

## 6) Subjetividade

6.1) O motorista da Uber tem um canal de comunicação aberto com a empresa para informar as suas demandas\*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

6.2) Você se considera satisfeito trabalhando como motorista da Uber?\*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

6.3) Você considera justo o sistema de avaliação da Uber?\*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

6.4) Quantas vezes você sofreu penalidades do aplicativo?\*

6.5) Você considera que o motorista da Uber é o seu próprio patrão, por administrar a própria carga horária e seu ganho diário?\*

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

6.6) Você considera que o motorista da Uber é empregado da empresa, e deveria ter o vínculo trabalhista reconhecido, uma vez que tem de seguir regras estipuladas pela Uber?

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

## 7) Mercado de Trabalho

7.1) Você pretende seguir como motorista de aplicativo? \*

- Sim, pretendo seguir como motorista de aplicativo
- Pretendo procurar outra área
- Pretendo voltar para a atividade profissional anterior
- Outro \_\_\_\_\_

## 8) Dados Sociodemográficos

8.1) Com qual gênero você se identifica? \*

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não dizer
- Outro \_\_\_\_\_

8.2) Qual é o seu estado civil?\*

- Solteiro(a)
- Casado(a)/ União Estável

- Divorciado(a)
- Viúvo(a)
- Outro \_\_\_\_\_

8.3) Como você se autodeclara? \*

- Branco
- Preto
- Pardo
- Amarelo
- Indígena
- Prefiro não dizer

8.4) Qual é a sua idade?\*

8.5) Qual é o seu maior grau de escolaridade?\*

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Ensino Superior
- Especialização/ MBA
- Mestrado
- Doutorado
- Outro \_\_\_\_\_

Agradecemos a sua participação

Gostaria de fazer algum comentário sobre a pesquisa?

Favor informar abaixo o seu e-mail caso tenha interesse em receber os resultados da pesquisa

## ANEXO 1: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO  
PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY  
- UNIGRANRIO



Continuação do Parecer: 5.871.893

### Condições de trabalho dos motoristas da Uber

Você está sendo convidado(a) a participar de um estudo sobre as condições de trabalho dos motoristas de App. Sua participação consiste em responder a um formulário dividido em 3 seções, sendo a primeira dedicada aos dados sociodemográficos, a segunda a conhecer suas condições de trabalho e, por fim, um espaço para discorrer sobre sugestões.

- As questões devem ser respondidas da maneira mais honesta possível;
- A duração de preenchimento desta atividade está entre 5 e 10 minutos;
- A realização da atividade não causa riscos conhecidos à saúde física e mental;
- Você é livre para interromper, a qualquer momento, sua participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;
- Seus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho e jamais serão utilizados para outros fins;
- A participação nesta pesquisa não infringe as normas legais e éticas.

Este estudo tem como pesquisadora principal Bianca Gandini, sob a coordenação da Prof.<sup>a</sup> Dra. Ana Motta do PPGA/ UNIGRANRIO.

(E-mail: [ana.motta@unigranrio.edu.br](mailto:ana.motta@unigranrio.edu.br)).

Agradecemos muita a sua participação!

Ao clicar na opção Sim, abaixo, você declara que entendeu os objetivos e os benefícios da sua participação, e que concorda em participar desta pesquisa:

SIM

NÃO

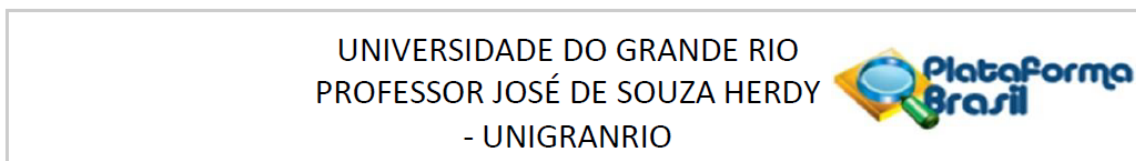
**Endereço:** Rua Prof. José de Souza Herdy, 1160

**Bairro:** 25 de Agosto **Município:** Duque de Caxias **CEP:** 25.071-202 **UF:** RJ

**E-mail:** [cep@unigranrio.com.br](mailto:cep@unigranrio.com.br)

**Telefone:** (21)2672-7733 **Fax:** (21)2672-7733



**ANEXO 2: Parecer consubstanciado do CEP**

Continuação do Parecer: 5.871.893

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

**Título da Pesquisa:** A PERCEPÇÃO DOS MOTORISTAS DA UBER ACERCA DO PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO: UM ESTUDO SOBRE A DESPROTEÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA.

**Pesquisador:** Ana Carolina de Gouvêa Dantas Motta

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 65834722.4.0000.5283

**Instituição Proponente:** UNIVERSIDADE UNIGRANRIO

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 5.871.893

**Apresentação do Projeto:**

O problema da precarização do trabalho tem se intensificado à medida em que novas formas de contratação desenvolvidas e legalizadas e em razão do declínio da oferta de empregos permanentes, o que resultou em uma maior flexibilização do mercado de trabalho. Ela trouxe consigo benefícios e malefícios. Dentre as novas modalidades contratuais, o trabalho de motorista de aplicativo tem se tornado pauta pelo fato de que há condições de trabalho não ideais, o que torna a classe trabalhadora desprotegida pela legislação trabalhista. Nota-se que as empresas que oferecem serviços de aplicativo, como é o caso da UBER, negam um vínculo empregatício formal com o motorista, o que corrobora com a manutenção dessas condições de trabalho não ideais. Assim, tendo em vista o panorama apresentado, esta pesquisa tem como objetivo geral discutir sobre as percepções dos motoristas de aplicativo da UBER quanto às condições precárias de trabalho, destacando-se, com base nesses levantamentos, as consequências do processo da uberização, verificando como esta questão impactou os trabalhadores.

**Endereço:** Rua Prof. José de Souza Herdy, 1160

**Bairro:** 25 de Agosto **Município:** Duque de Caxias **CEP:** 25.071-202 **UF:** RJ

**E-mail:** cep@unigranrio.com.br

**Telefone:** (21)2672-7733 **Fax:** (21)2672-7733

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO  
 PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY  
 - UNIGRANRIO



Continuação do Parecer: 5.871.893

### **Objetivo da Pesquisa:**

#### Objetivo Geral

- Discutir sobre as percepções dos motoristas de aplicativo da UBER quanto às condições precárias de trabalho, destacando-se, com base em um levantamento, as consequências do processo da uberização, verificando como esta questão impactou os trabalhadores com o advento da pandemiaprovocada pela COVID-19.

#### Objetivos Específicos

- Identificar quais foram as alterações legais relacionadas à reforma trabalhista que acarretaram aprecaização do trabalho informal no Brasil;
- Abordar os fatores históricos, culturais e socioeconômicos ligados ao fenômeno da uberização, que é resultado das novas formas de precarização do trabalho informal, e apontar as principais consequências;
- Destacar as características e tipos de precarização que afetam os motoristas de uma empresa de aplicativo (UBER);
- Verificar, por meio de uma Survey, quais são as percepções dos motoristas de aplicativo em relação ao tema da precarização do trabalho informal.

### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

De acordo com a pesquisadora, "Os potenciais riscos e o incômodos que esta pesquisa possa ocasionar aos respondentes, estão no âmbito dos riscos psicológicos, à medida que a interação possa causar constrangimento, desconforto e cansaço ao responder as perguntas. Para minimizar esses riscos inerentes à pesquisa, que aborda um assunto sensível, serão adotadas as medidas descritas no TCLE, no sentido de tornar claro o objetivo da pesquisa logo de início. Dessa maneira, o respondente fica à vontade para encerrar ou retirar as informações coletadas. Para evitar o cansaço, foram realizadas diversas revisões no questionário com base em recomendações de estudiosos, bem como dos sujeitos desta pesquisa, a fim de conferir mais objetividade na coleta de dados."

Nos procedimentos metodológicos, a compreensão é de que não haveria contato físico, uma vez que a etapa de coleta de dados seria por meio de formulário e questionário on-line.

Quanto aos benefícios: "As plataformas digitais criaram e mantêm um mercado de trabalho laboral excessivamente flexível, cuja principal consequência é a precarização da vida dos trabalhadores (ANTUNES, 2018, POCHMAN, 2019; ABÍLIO, 2020). É o debate sobre as consequências à saúde física e mental desses trabalhadores que justifica a relevância desse estudo, cujo intuito é que o poder público, a partir de políticas públicas direcionadas à categoria, tornem as condições de trabalho desta categoria mais dignas e humanas, o que demanda legislações mais específicas e assertivas."

**Endereço:** Rua Prof. José de Souza Herdy, 1160

**Bairro:** 25 de Agosto **Município:** Duque de Caxias **CEP:** 25.071-202 **UF:** RJ

**E-mail:** cep@unigranrio.com.br

**Telefone:** (21)2672-7733 **Fax:** (21)2672-7733

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO  
PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY  
- UNIGRANRIO



Continuação do Parecer: 5.871.893

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Trata-se de temática relevante e necessária acerca dos debates sobre precarização no mundo do trabalho.

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

Os termos de apresentação obrigatória estão adequados.

**Recomendações:**

No parecer anterior, foi recomendado melhor explicação sobre o procedimento de coleta de dados, ou seja: se haverá ou não entrevistas ou se os colaboradores responderão por meio de formulário eletrônicoamente.

A pesquisadora inseriu o formulário googleforms adequadamente e esclareceu que a coleta de dados será somente por este procedimento.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Quanto aos termos de apresentação obrigatório, estão inseridos na plataforma: as informações básicas sobre o projeto, folha de rosto, projeto completo, orçamento, TCLE, Cronograma.

A pesquisadora inseriu o formulário/questionário de coleta dados, conforme assinalado no parecer anterior.

**Endereço:** Rua Prof. José de Souza Herdy, 1160

**Bairro:** 25 de Agosto **Município:** Duque de Caxias **CEP:** 25.071-202 **UF:** RJ

**E-mail:** cep@unigranrio.com.br

**Telefone:** (21)2672-7733 **Fax:** (21)2672-7733

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO  
PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY  
- UNIGRANRIO



Continuação do Parecer: 5.871.893

**Considerações Finais a critério do CEP:**

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB INFORMAÇÕES BÁSICAS DO PROJETO_2026632.pdf	15/12/2022 14:25:00		Aceito
Outros	forms.pdf	15/12/2022 14:24:27	Ana Carolina de Gouvêa Dantas Motta	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto.pdf	26/10/2022 15:34:15	Ana Carolina de Gouvêa Dantas Motta	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Proj_Bianca.docx	26/10/2022 15:28:45	Ana Carolina de Gouvêa Dantas Motta	Aceito
Orçamento	ORC_UBER.pdf	19/10/2022 22:08:46	Ana Carolina de Gouvêa Dantas Motta	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_UBER.pdf	19/10/2022 22:08:29	Ana Carolina de Gouvêa Dantas Motta	Aceito
Cronograma	cron.pdf	19/10/2022 22:06:02	Ana Carolina de Gouvêa Dantas Motta	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

DUQUE DE CAXIAS, 01 de  
Fevereiro de 2023

**Assinado por: SERGIAN VIANNA CARDOZO (Coordenadora))**

**Endereço:** Rua Prof. José de Souza Herdy, 1160

**Bairro:** 25 de Agosto **Município:** Duque de Caxias **CEP:** 25.071-202 **UF:** RJ

**E-mail:** cep@unigranrio.com.br

**Telefone:** (21)2672-7733 **Fax:** (21)2672-7733