



UNIVERSIDADE
ESTADUAL de LONDRINA

LUCAS COSTA

**A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E OS SERVIÇOS POR
APLICATIVO EM LONDRINA/PR ENTRE 2020-2021**

Londrina
2022

LUCAS COSTA

**A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E OS SERVIÇOS POR
APLICATIVO EM LONDRINA/PR ENTRE 2020-2021**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Geografia, da Universidade Estadual de Londrina, como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Geografia.

Orientadora: Profa. Dra. Léia Aparecida Veiga

Londrina
2022

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UEL

Costa, Lucas.

A organização do trabalho e os serviços por aplicativo em Londrina/PR entre 2020-2021 / Lucas Costa. - Londrina, 2022.
157 f. : il.

Orientador: Léia Aparecida Veiga.

Dissertação (Mestrado em Geografia) - Universidade Estadual de Londrina, Centro de Ciências Exatas, Programa de Pós-Graduação em Geografia, 2022.
Inclui bibliografia.

1. Uberização - Tese. 2. Desemprego - Tese. 3. Informalidade - Tese. 4. Neoliberalismo - Tese. I. Veiga, Léia Aparecida . II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Ciências Exatas. Programa de Pós-Graduação em Geografia. III. Título.

CDU 91

LUCAS COSTA

A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E OS SERVIÇOS POR APLICATIVO EM LONDRINA/PR ENTRE 2020-2021

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Geografia, da Universidade Estadual de Londrina, como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Geografia.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof. Dra. Léia Aparecida Veiga
Universidade Estadual de Londrina - UEL

Profa. Dra. Patrícia Helena Milani.
Membro externo - Universidade Federal do
Mato Grosso do Sul - UFMS

Prof. DProf. Dr. Sérgio Aparecido Nabarro
Membro interno - Universidade Estadual de
Londrina - UEL

Londrina, 13 de julho de 2022.

AGRADECIMENTOS

Iniciei meu mestrado em 2020 e finalizo agora em 2022. Nesses 2 anos de aprendizado ocorreram muitas coisas como a pandemia da Covid-19, uma troca de orientadores no PPGEIO e um difícil processo de saúde devido à minha visão. A conclusão dessa dissertação só foi possível pela quantidade de carinho e auxílio de pessoas especiais que me socorreram em um momento delicado da minha vida devido o avanço da minha doença ocular: a ceratocone.

Hoje me encontro melhor, usando lentes e enxergando razoavelmente bem, e neste processo de troca de óculos pela utilização dessa lente especial e também de toda minha passagem pelo mestrado, muitas pessoas foram importantes para eu conseguir avançar, e aqui queria agradecer:

À minha orientadora, Profa. Dra. Léia Aparecida Veiga, por todo apoio e direcionamento na pesquisa, por ser esse ser humano ímpar, de me orientar e me tranquilizar em momentos atribulados, por toda paciência e reciprocidade que ela teve comigo, e de me ensinar o que eu aprendi nesses 2 anos de mestrado, e por todo gesto de solidariedade;

Ao Prof. Dr. Luciano Nardini Gomes, por ter me aceito como seu orientando, pela compreensão e por ter me auxiliado no começo do mestrado, e pela humildade e hombridade em concordar pela troca de orientação;

Aos meus pais, Andrea Batista de Oliveira e Marlon Luiz Borges Costa, por todo o apoio e pela ajuda, que muito contribuíram para a realização deste trabalho;

À minha querida namorada, Gabriela Carmagnani Forim, por todo o apoio, carinho e amor nos momentos mais difíceis que eu passei, ela sempre estava ali pra me ajudar, um pilar fundamental na conclusão do meu mestrado;

À minha família, por todo apoio e suporte para a conclusão desta pesquisa;

À Profa. Dra. Ideni Terezinha Antonello, pelo apoio, suporte, solidariedade, sugestões que auxiliou muito na pesquisa e elaboração de minha dissertação;

À Profa. Dra. Jeani Delgado Paschoal Moura, pelo apoio, por ter contribuído tanto na minha formação acadêmica na Graduação quanto agora na Pós-graduação;

Aos Professores do PPGEIO pelo apoio e solidariedade no momento de enfermidade que passei pelo problema ocular que possuo: Dra Adriana Castreghini de Freitas Pereira, Dra Eloiza Cristiane Torres, Dr. Edilson Luis de Oliveira, Dr. Sérgio Aparecido Nabarro;

Aos professores Dra. Patrícia Helena Milani e Dr. Sérgio Aparecido Nabarro, por toda paciência, pela participação em minha banca de qualificação com sugestões que contribuíram muito para a finalização da minha dissertação;

À Prof. Dra. Maria Cristina Muller, e todo Departamento de Filosofia da Universidade Estadual de Londrina, pelo apoio e pela solidariedade;

Aos funcionários do Departamento de Geografia da Universidade Estadual de Londrina (UEL), em especial à Isabel (Bel), que durante a graduação me incentivou muito para tentar a Pós-graduação;

Aos meus amigos de mestrado, Ramon Guerini Candido, Matheus Oliveira Martins e Osmar Fabiano de Souza Filho por todo apoio e suporte teórico que quando precisei me ajudaram prontamente.

“Dois problemas se misturam
A verdade do Universo
A prestação que vai vencer”
(RAUL SEIXAS, 1976

COSTA, Lucas. **A organização do trabalho e os serviços por aplicativo em Londrina/PR entre 2020-2021**. 2022. 158 f. Dissertação (Mestrado em Geografia) Programa de Pós-Graduação em Geografia, Centro de Ciências Exatas, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2022.

RESUMO

As inovações tecnológicas ressignificaram a vida, positivamente em alguns aspectos, negativamente em outros. Dentre as inovações, destacamos, os aplicativos, que possibilitaram novas formas de interagir e executar tarefas cotidianas, como alimentação e deslocamento. Os serviços por aplicativos, pautados principalmente no individualismo empregam precariamente trabalhadores, chamados de “parceiros”, configurando um novo padrão de trabalho, a chamada uberização. A presente pesquisa tem como contexto problemático este padrão de trabalho criado nos últimos anos, com objetivo central de investigar e analisar o avanço das formas de precarização do trabalho devido ao processo de uberização imposto aos trabalhadores por aplicativos na cidade de Londrina/PR nos anos de 2020-2021. De abordagem qualitativa e com inspiração no método do materialismo histórico dialético, utilizamos como procedimentos metodológicos levantamentos bibliográficos e documental, bem como levantamentos primários com utilização da técnica “bola de neve” para delinear a amostra do tipo não probabilística. Foram aplicados questionários elaborados no *google forms* junto aos motoristas de aplicativo e aos usuários que utilizam desses aplicativos. Verificou-se que os/as trabalhadores/as se sentem inseguros e desprotegidos em aspectos legislativos, econômicos e sociais. Conclui-se que a uberização do trabalho é uma nova forma de precarização, mas, sobretudo um aprofundamento da precarização, no qual este modelo de serviço se encontra cada vez em mais evidência, tendo em vista o alto número de desempregados/as no Brasil.

Palavras-chave: uberização; desemprego; informalidade; neoliberalismo; trabalho.

COSTA, Lucas. **A organização do trabalho e os serviços por aplicativo em Londrina/PR entre 2020-2021**. 2022. 158 f. Dissertação (Mestrado em Geografia) Programa de Pós-Graduação em Geografia, Centro de Ciências Exatas, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2022.

ABSTRACT

Technological innovations have resigned life, positively in some aspects, negatively in others. Among these innovations, we highlight apps, which have enabled new ways of interacting and performing everyday tasks, such as food and transportation. The services provided by apps, based mainly on individualism, employ precariously workers, called "partners", configuring a new work pattern, the so-called uberization. This research has as problematic context this pattern of work created in recent years, with the central objective of investigating and analyzing the advance of forms of precarious work due to the uberization process imposed on app workers in the city of Londrina/PR in the years 2020-2021. With a qualitative approach and inspired by the dialectical historical materialism method, we used as methodological procedures bibliographic and documental surveys, as well as primary surveys using the "snowball" technique to delineate the non-probabilistic sample. We applied questionnaires developed in google forms to the drivers of the application and to the users who use these applications. It was verified that the workers feel insecure and unprotected in legislative, economic, and social aspects. It is concluded that the uberization of work is a new form of precariousness, but above all, a deepening of precariousness, in which this service model is increasingly in evidence, given the high number of unemployed people in Brazil.

Key words: uberization; unemployment; informality; neoliberalism; work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 -	Em destaque duas capturas de telas do perfil do motorista, na esquerda o aplicativo Uber e na direita o aplicativo 99	87
Figura 2 -	Preço das corridas e suas categorias de viagem em 20/04/2022 segundo as prestadoras de serviços em Londrina/PR, à esquerda o aplicativo Uber e na direita o aplicativo 99	92
Figura 3 -	Níveis do aplicativo para os/as motoristas	94
Figura 4 -	Campanha de indicação para novos motoristas do aplicativo 99 Motorista	96
Figura 5 -	Campanha de indicação para novos motoristas do aplicativo 99 Motorista	97
Figura 6 -	Seta amarela indicando o adesivo de identificação dos grupos de motoristas por aplicativo.....	101
Figura 7 -	Paralisação dos motoristas de aplicativos em Londrina-PR no ano de 2020	103
Figura 8 -	Paralisação dos motoristas de aplicativos em Londrina-PR no ano de 2020	103
Figura 9 -	Distribuição espacial dos/as motoristas de aplicativo entrevistados/as por Zonas na cidade de Londrina/PR.....	110
Figura 10 -	Distribuição espacial dos/as motoristas de aplicativo entrevistados/as por Zonas na cidade de Londrina/PR.....	122

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Dados mostram o que mudou após a Constituição Federal de 1988	68
Quadro 2 - Taxa de desocupação entre o primeiro e quarto trimestre nos anos de: 2011-2020	75
Quadro 3 - Síntese de notícias sobre demissões no Brasil em 2020	77
Quadro 4 - A nova medida provisória 1045/2021	81
Quadro 5 - Questões com respostas abertas do questionário	108
Quadro 6 - Mulheres motoristas por aplicativos em Londrina: ocupação anterior, carga horária diária, renda salarial mensal, custos com o trabalho e o motivo para atuar como motorista	113
Quadro 7 - Em destaque os problemas enfrentados pelas mulheres motoristas por aplicativos: segurança e o trânsito de Londrina....	115
Quadro 8 - Atividades exercidas anteriormente ao trabalho de aplicativo.....	118
Quadro 9 - Motoristas de aplicativos e os custos (em média) de manutenção e funcionamento do equipamento de trabalho.....	124
Quadro 10 - Termos utilizados para indicar o descontentamento com o rendimento mensal e a altas taxas cobradas pelas empresas de aplicativos	130
Quadro 11 - Termos utilizados para indicar falta de segurança no cotidiano do/a motorista de aplicativo.....	131
Quadro 12 - Quadro 12. Em destaque as respostas para a questão da segurança e o apoio dado pelas empresas de aplicativos para os/as motoristas	133
Quadro 13 - Relação das questões abertas.....	135
Quadro 14 - Problema em viagens com os serviços de transporte de aplicativo	140

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Taxa de desocupação no Brasil no primeiro trimestre de 2012 até segundo trimestre de 2021	74
Gráfico 2 - Nível de escolaridade dos entrevistados	111
Gráfico 3 - Em destaque os principais aplicativos que os/as motoristas têm utilizado para trabalhar	119
Gráfico 4 - Carga horária trabalhada por dia pelos motoristas de aplicativos	121
Gráfico 5 - A renda mensal recebida pelos/as motoristas de aplicativos	123
Gráfico 6 - Em destaque a situação trabalhista dos/as motoristas de aplicativos: carteira assinada	127
Gráfico 7 - Em destaque os motivos que levaram os respondentes a atuarem como motoristas de aplicativo	127
Gráfico 8 - Em destaque a quantidade de dias da semana trabalhados pelos os/as motoristas de aplicativos	128
Gráfico 9 - Principais problemas enfrentados no trabalho de motorista de aplicativo	129
Gráfico 10 - Os motivos para utilizar transporte por aplicativos em Londrina ..	138
Gráfico 11 - Os tipos de aplicativos de entrega de alimentos mais utilizados pelos respondentes	142
Gráfico 12 - A frequência durante o mês de pedidos pelo aplicativo de alimentos	142

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANPEGE	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Geografia
BR	Brasil
CGT	Comando Geral dos Trabalhadores
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
CMIG	Companhia Energética de Minas Gerais
CMTU	Companhia Municipal de Trânsito e Urbanização de Londrina
CPF	Cadastro de Pessoas Físicas
EAR	Exerce Atividade Remunerada
ENANPEGE	Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Geografia
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IML	Instituto Médico Legal
IPARDES	Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IPES	Instituto de Pesquisas e Estudos Sociais
IPVA	Imposto Sobre Propriedade de Veículo Automotor
KM	Quilômetro
MP	Ministério Público
MPT	Ministério Público do Trabalho
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento
PCB	Partido Comunista Brasileiro
PIB	Produto Interno Bruto
PLR	Programa de Participação nos Lucros e Resultados
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PR	Paraná
PSL	Partido Social Liberal
PT	Partido dos trabalhadores
PUC	Pontifícia Universidade Católica
RG	Registro Geral
SP	São Paulo
STJ	Superior Tribunal de Justiça
SUV	Veículo Utilitário Esportivo

TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UEL	Universidade Estadual de Londrina
UNESP	Universidade Estadual Paulista

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
2	O DEBATE SOBRE O TRABALHO NAS CIÊNCIAS HUMANAS.....	23
2.1	O CONCEITO DE TRABALHO NA GEOGRAFIA	23
2.2	O TRABALHO NO CONTEXTO DA INDUSTRIALIZAÇÃO	27
2.3	OS MODELOS DE PRODUÇÕES: TAYLORISMO, FORDISMO E TOYOTISMO	35
2.3.1	O Novo Modelo de Trabalho: Uberização	48
3	A QUESTÃO DO TRABALHO NO BRASIL APÓS 1980	55
3.1	CRISE ECONÔMICA DE 2008 E OS IMPACTOS NO BRASIL COM A ASCENSÃO NEOLIBERAL	55
3.1.1	O Avanço do Neoliberalismo no Brasil	59
3.2	O CENÁRIO POLÍTICO BRASILEIRO NOS ÚLTIMOS ANOS E A QUESTÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS	64
3.2.1	Desemprego e Exército Industrial de Reserva	71
3.3	A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E O CONTEXTO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES EM 2021	78
3.3.1	Trabalhadores/as por Aplicativos no Brasil: Vínculo Empregatício e Decisões Judiciais	82
4	TRABALHO POR APLICATIVO NA CIDADE DE LONDRINA/PR	87
4.1	O MEU DIA DE TRABALHO COMO MOTORISTA DE APLICATIVO EM LONDRINA	87
4.1.1	O Trabalho por Aplicativo: Procedimentos das Chamadas, Motoristas, Valores e a Renda Mensal do/a Trabalhador/a.....	91
4.2	AS INSEGURANÇAS VIVENCIADAS PELOS/AS MOTORISTAS POR APLICATIVOS	98

4.2.1	Insegurança pela Violência Urbana.....	98
4.2.2	Insegurança Econômica Sobre o Dia de Amanhã	105
4.3	OS/AS TRABALHADORES/AS POR APLICATIVO E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	108
4.3.1	Caracterização dos/as Trabalhadores/as: Idade, Residência, Escolaridade e Gênero.....	109
4.3.1.1	Mulheres motoristas por aplicativos: a realidade na perspectiva delas.....	112
4.3.2	Caracterização da Atividade Atual: Motorista de Aplicativo.....	117
4.4	PROBLEMAS, DESAFIOS E PERSPECTIVAS	129
4.5	OS USUÁRIOS DO TRANSPORTE POR APLICATIVO	135
4.5.1	Caracterização do/a Usuário/a	136
4.5.1.1	Usuários de aplicativos de transporte.....	137
4.5.1.2	Usuários de aplicativos de delivery de alimentos	141
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	144
	REFERÊNCIAS.....	147

1. INTRODUÇÃO

A ação de trabalhar se faz presente na humanidade desde muito tempo atrás, com registros históricos evidentes, como forma de transformar o meio para aumentar sua capacidade de suporte e recursos (MAZOYER; ROUDART, 2010). Andrade (1986) pontua que a produção do espaço geográfico ocorreu a partir do momento que os grupos humanos passaram a realizar trabalhos agrícolas e de pecuária.

A relação sociedade/natureza, mediatizada pelo trabalho e pelas técnicas (SANTOS, 2004), contém o componente explicativo para entender a vida dos grupos sociais no espaço geográfico. Com o aperfeiçoamento da técnica em um contexto de meio técnico-científico-informacional (SANTOS, 2004), mudanças econômicas, sociais e culturais passaram a ocorrer no meio urbano e rural.

No último século as relações de trabalho passaram por diversas mudanças e a classe trabalhadora tem vivenciado momentos de avanços e retrocessos nos direitos trabalhistas. Voltando nosso olhar para o território brasileiro, entendemos que a partir da década de 1930 a luta pelos direitos trabalhistas foi um acontecimento importante para o povo brasileiro. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou a garantir direitos e deveres para todo empregador cumprir, como a garantia do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o salário mínimo, décimo terceiro, férias, e outros fatores para que os/as trabalhadores/as tenham um mínimo de garantia perante a sociedade.

Um/a trabalhador/a registrado/a que é desligado/a de sua atividade, sendo demitido/a tem, devido a CLT, uma quantia de dinheiro reservado à ele/a para, em tese, se programar e conseguir se manter estável enquanto não retorna ao mercado de trabalho, isso se ele/a for registrado/a e se enquadrar em todos aspectos legais da legislação trabalhista. Por outro lado, um trabalhador informal, que não tem vínculo empregatício, não contribuindo com a previdência social, acaba deixando de ter alguns benefícios que uma pessoa registrada teria. Por isso, muitos dessas

peças que vivem como autônomas ou informais separam parte de sua renda, por conta própria, para previdência ou para aquilo que consideram importante, para um período de férias ou para custear a mensalidade de um plano de saúde.

Mas no atual estágio de avanço da técnica e com a intensificação da flexibilização do trabalho, empresas têm conseguido auferir lucro via exploração dos/as trabalhadores sem a preocupação arcar com os direitos trabalhistas. Como exemplo, destacamos as empresas que ofertam a tecnologia para que outros prestem o serviço ou realizem o comércio.

Em 2010 foi fundada a *Uber Technologies Inc. (2009)*, empresa essa que não se identifica como prestadora de serviço de transporte, mas sim de tecnologia que interliga usuários. Podemos encontrar motoristas trabalhando pelo aplicativo *Uber* em grandes e médias cidades brasileiras. A empresa cresceu de tal maneira, que segundo dados do seu site em 2022, são cerca de 122 milhões de usuários que se utilizam do aplicativo em todo o mundo, no Brasil há 22 milhões de usuários, sendo 1 milhão de motoristas cadastrados ao aplicativo no Brasil.

Junto com a *Uber* outras empresas foram criadas no cenário mundial a partir do aparato tecnológico. São empresas que demandam mão de obra para diversos trabalhos por aplicativos, tendo aplicativos de transporte, de entrega de alimentos, de vendas, dentre outras categorias.

Um fator relevante neste contexto é o desemprego. Segundo dados Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística no ano de 2018 foi registrada uma média de desemprego em 12,3% no Brasil (IBGE, 2018). Em 2019 a taxa caiu fechando o ano na média de 11,9%. E no ano de 2020 temos a taxa de desemprego no segundo trimestre de 11,8%. Estes números evidenciam que cerca de 12,8 milhões de pessoas estavam desempregadas no país.

Em virtude da Covid-19, os números no terceiro trimestre de 2020 pioraram, a taxa aumentou para 13,8% conforme levantado pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios e em um único trimestre 7,214 milhões de pessoas perderam seus empregos (PNAD, 2020), Estes dados do desemprego são atrelados

diretamente à informalidade e a questão do trabalho por aplicativo. Em 2019, segundo dados do IBGE, a taxa de informalidade teve um novo recorde, de 41,3%, o equivalente a mais de 38 milhões de pessoas nesta situação.

Frente a essa crescente informalidade nas cidades brasileiras, chama a atenção nessa pesquisa para a categoria de trabalhadores que atuaram por aplicativo na cidade de Londrina em 2020 e 2021. Assim, pergunta-se por que essas pessoas se sujeitam a trabalharem como motoristas de aplicativo? Qual foi o contexto pessoal que as levou a exercer este tipo de trabalho? E quais as principais dificuldades encontradas no cotidiano de suas funções?

A justificativa pessoal na temática desta dissertação está atrelada ao pesquisador ter atuado como motorista de aplicativo por mais de 4 anos. Motivado pelo desemprego e pela falta de oportunidade, o autor viu uma saída de obter renda e também como forma de conciliar o trabalho junto às plataformas *Uber* e 99 com a continuidade dos estudos (graduação em Geografia na Universidade Estadual de Londrina). Em sua conta do aplicativo *Uber Driver*, o aplicativo destinado somente aos motoristas, o pesquisador conta com 6.337 viagens realizadas, mais de 6 mil pessoas embarcando no seu veículo no decorrer de 4 anos de trabalho. E no aplicativo *99 Motorista*, outro aplicativo de transporte de passageiro, não mostra um número exato de corridas, e sim que realizou mais de 2.000 viagens.

Diversas histórias, momentos, e vivências foram presenciadas ao trabalhar pelos aplicativos. Na perspectiva de geógrafo motorista, foi possível conhecer a cidade e suas nuances, assim como ver de perto obras envolvendo questões de mobilidade urbana serem projetadas.

Logo no início após ser cadastrado como motorista *Uber* no ano de 2017, a demanda por corridas era alta, mas a oferta desse tipo de transporte ainda não era percebida grande parte da população em seu cotidiano. Outro fator a ser destacado é que nesse período havia uma forte tensão envolvendo os motoristas por aplicativo e os taxistas, ou seja, trabalhadores disputando entre si os passageiros, enquanto o capital se apropria da riqueza produzida pelo trabalho, pois ao final do mês a

plataforma digital recebe o seu percentual sem arcar com os custos da atividade.

Com o passar do tempo, grupos de aplicativo de comunicação instantânea exclusivos para motoristas foram sendo criados e cada um tinha sua logomarca. Assim muitos veículos passaram a ter uma identificação, que mostrava a qual grupo o motorista pertencia, e logo dava para notar que aquele carro era um motorista de aplicativo. Desta forma, o pesquisador notou o aumento cada vez maior de motoristas, e começou delinear uma possível problemática de pesquisa.

A justificativa permeia o fato de que a uberização enquanto um novo padrão de trabalho e uma forma de aprofundamento da acumulação por meio da precarização das relações de trabalho. no qual o modelo pode ser expandido para outros setores da economia, é de suma importância no campo da Geografia e há poucas pesquisas realizadas junto a programas de pós-graduação em Geografia até o momento de finalização dessa pesquisa.

Assim, tivemos por objetivo principal investigar e analisar o avanço das formas de precarização do trabalho devido ao processo de uberização imposto aos trabalhadores por aplicativos na cidade de Londrina/PR nos anos de 2020 e 2021. Desta forma, discutimos o mercado de trabalho na era da informalidade com destaque para o papel da internet, do comércio e dos serviços eletrônicos nas transformações da sociedade e do território.

Buscamos identificar e caracterizar as estratégias das empresas de aplicativos de transporte de passageiros quanto ao uso corporativo do território a partir da dinâmica local de atuação na cidade de Londrina/PR. E caracterizar os trabalhadores que atuam por aplicativos de transporte de passageiros em Londrina, bem como os principais problemas em relações de trabalho às quais os mesmos encontram-se expostos.

Essa pesquisa, por tratar da discussão sobre a categoria trabalho e a precarização nos dias atuais com foco na uberização na cidade de Londrina, será realizada a partir de uma abordagem qualitativa. É qualitativa ao passo que o pesquisador se preocupou mais em estudar a complexidade do determinado

problema, buscando compreender o processo dinâmico vivenciado pelo grupo de sujeitos (RICHARDSON, 1999), no caso os trabalhadores por aplicativos.

Os procedimentos de pesquisa para o levantamento de informações primárias junto aos trabalhadores e usuários do transporte por aplicativo foram estabelecidos a partir da técnica do questionário, entendido por Gil (2012) como uma técnica de coleta de dados composta por certa quantidade de questões abertas e/ou fechadas, apresentadas por escrito às pessoas, objetivando o levantamento de opiniões e conhecimentos cotidianos dos sujeitos acerca do fenômeno em tela.

É importante destacar que a vivência do pesquisador enquanto motorista por aplicativo possibilitou o contato e construção de relações interpessoais com inúmeros trabalhadores, ou seja, grande parte das informações geradas foi possibilitada devido à posicionalidade do pesquisador no universo da pesquisa. Para Robaina (2019) esse conceito se apresenta como elemento fundamental para as análises geográficas, a permanência ou saída de um sujeito ou grupo pode reconfigurar todo um arranjo e situação geográfica em um dado recorte socioespacial. (ROBAINA, 2019)

Por tratar-se de uma pesquisa com abordagem qualiquantitativa, a atenção do pesquisador não esteve única e exclusivamente nos dados pelos dados, mas nos aspectos da realidade não quantificáveis, com foco na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais (MINAYO, 2001).

Em consonância à abordagem da pesquisa, o método de apreensão da realidade a ser adotado tem inspiração no materialismo histórico dialético, por ser o mesmo capaz de abranger a totalidade e apresentar a realidade como síntese de múltiplas determinações, partindo da materialidade do real, do mundo empírico realmente existente. Isso porque os “[...] os fatos sociais não podem ser entendidos quando considerados isoladamente, abstraídos de suas influências políticas, econômicas e culturais” (GIL, 2012, p. 14). A opção por esse método está imbricada diretamente com o posicionamento do pesquisador frente ao objeto de estudo.

Portanto, nesta pesquisa, as fontes de informações primárias e secundárias foram trabalhadas de forma contextualizada, buscando apreender a realidade e os fatos como construções históricas produzidas pelas ações humanas (GIL, 2012).

Em relação à obtenção de informações secundárias, foram realizados levantamentos bibliográficos em trabalhos científicos que tratam da temática no campo da Geografia e de outras áreas. Também foram realizadas coletas de dados secundários publicizados por órgãos públicos como IBGE e IPARDES. Os procedimentos de pesquisa para coleta de informações primárias foram estabelecidos a partir de levantamentos junto a trabalhadores por aplicativos na cidade de Londrina nos anos de 2020 e 2021.

Primeiramente, foram elaborados e aplicados questionários via formulário *google forms* juntos aos trabalhadores de plataformas e aos usuários que se utilizam desses aplicativos (*Uber, Uber Eats, 99Pop, Ifood*). Para os motoristas as questões foram organizadas com objetivo de entender a visão dos trabalhadores e começar assim a formar um banco de dados sobre o perfil dessas pessoas, buscando levantar o que elas têm a dizer sobre o atual momento de trabalho.

O questionário foi organizado em três partes. A primeira abordou a caracterização do trabalhador, tendo por base questões (objetivas e dissertativas) sobre o perfil desses trabalhadores. A segunda parte diz respeito à atividade atual, envolvendo os dias trabalhados, carga horária de cada um, média de ganhos e de gastos com manutenções. E a terceira parte englobou os problemas, desafios e perspectivas na qual foram utilizadas questões abertas para os entrevistados relatarem o que eles têm a reivindicar e melhorar no seu trabalho, sua relação com a empresa e os problemas no trânsito.

O questionário foi disponibilizado em grupos de aplicativos de comunicação instantânea (*Whatsapp*) dos motoristas por aplicativos de Londrina entre os meses de outubro de 2020 e julho de 2021. Há diversos grupos para esse fim na cidade, mas o pesquisador por ter atuado anteriormente como motorista por aplicativo, conseguiu a liberação junto aos administradores de dois grupos de comunicação

instantânea (*Whatsapp*) tendo um aproximadamente 93 participantes e o outro 238, todos motoristas de aplicativo. O link do questionário foi disponibilizado nesses grupos.

Utilizou-se assim a técnica da Bola de Neve (BALDIN; MUNHOZ, 2011), na qual o pesquisador dialogou com ex-colegas de trabalho e os mesmos, sendo administradores, indicaram os grupos para a disponibilização do *link* com o questionário. Obtivemos ao todo cem (100) respostas.

Outro questionário foi aplicado junto a usuários do transporte por aplicativo. Para isso foi organizado em um formulário *google forms* (anexo) e o *link* também foi disponibilizado para os respondentes, que se encontram em redes sociais como *Facebook* e o aplicativo de comunicação instantânea *WhatsApp* do pesquisador e dos seguidores na rede social do mesmo. Utilizamos nesse caso a técnica da Bola de neve virtual/redes sociais conforme indicação de Vinuto (2014). Iniciamos com pessoas próximas do pesquisador, seguidores em sua rede social, solicitando que respondessem o questionário. Em seguida foram orientadas para que encaminhassem o *link* do questionário para outras pessoas que utilizam esses serviços por aplicativos. O pesquisador também solicitou nos grupos de aplicativo de comunicação instantânea do qual faz parte para que os membros respondessem o questionário.

Em se tratando do conteúdo do questionário aplicado junto aos usuários, o mesmo foi organizado com questões abertas e fechadas que visam levantar: a frequência do uso desses serviços e os motivos da utilização. Participaram da pesquisa como respondentes cento e cinco (105) pessoas que utilizam aplicativos para transporte ou para comprar alimentos.

Tanto para a aplicação do questionário junto aos motoristas por aplicativos como aos usuários, a amostragem foi do tipo não probabilístico, que se encaixa no conceito metodológico de levantamento de dados da “Amostragem Bola de Neve”, “*Snowball*” ou “Cadeias de referência”. Para isso é preciso ter alguns cuidados com a utilização dessa técnica:

Como a execução desse tipo específico de amostragem depende necessariamente de indivíduos indicados por terceiros, deve-se ter muito cuidado na forma como se realizará os primeiros contatos. É de extrema importância deixar muito claro os objetivos da pesquisa a todos os participantes, além de ressaltar o perfil de entrevistado a que se está procurando, porém, é impossível controlar totalmente a forma como as pessoas indicarão o pesquisador aos integrantes de sua rede pessoal. De qualquer maneira, isso pode ser minimizado ao se despende o máximo de tempo possível para o esclarecimento de objetivos aos informantes, bem como responder adequadamente a todas as possíveis dúvidas que surgirem no processo da pesquisa (VINUTO, 2014, p. 208)

As informações levantadas mediante a aplicação desses questionários e entrevistas, após a banca de qualificação, foram tabuladas e organizadas em quadros, mapas e gráficos. E os produtos gerados foram analisados qualitativamente, buscando desvelar a essência do fenômeno.

A escrita final foi organizada em três partes. Inicialmente temos esta introdução, que aponta os caminhos teórico-metodológicos da pesquisa. Em seguida, no primeiro capítulo, abordamos sobre categoria trabalho no campo da ciência geográfica, o conceito de trabalho, assim como os modelos produtivos. No capítulo dois discutimos sobre as questões econômicas envolvendo o sistema neoliberal, os governos brasileiros, o mundo do trabalho, as crises econômicas e o desemprego, as leis trabalhistas, dentre outros. E, por fim no terceiro capítulo refletimos sobre o processo de uberização em curso na cidade Londrina a partir do transporte de aplicativo e da entrega de alimentos, com foco na precarização do trabalho e no contexto de alto número de desempregados/as.

2. O DEBATE SOBRE O TRABALHO NAS CIÊNCIAS HUMANAS

Para discutir sobre a categoria trabalho na ciência geográfica é necessário realizar uma reflexão a partir de autores do campo da Geografia e de outras áreas do conhecimento das ciências humanas, nas quais, o conceito de trabalho sempre esteve relacionado com os aspectos geográficos, mas, nem sempre foi muito estudado pelos geógrafos nas primeiras décadas da ciência, no qual ocorre um aprofundamento nas pesquisas com o passar do tempo.

2.1 O CONCEITO DE TRABALHO NA GEOGRAFIA

A preocupação da Geografia por muitos anos foi pautada nos aspectos da natureza e nos aspectos humanos (IROCZINSKI; SILVA, 2016), onde suas vertentes dedicavam seus esforços para o campo da Geografia Física, e outras vertentes para a Geografia Humana, deixando de focar em categorias importantes como, por exemplo, o trabalho.

Essa ausência da categoria trabalho nos estudos geográficos tem seu rompimento com a instauração de uma base sólida de pensamento desenvolvida pela Geografia Crítica. Assim uma das temáticas a ser incluídas dentro da nova característica da Geografia foi o mundo do trabalho, pautado principalmente nas obras de Karl Marx. Souza, et al. (2016, p. 287) afirmam que: “[...] assim, é através do trabalho que o homem (que se torna ser social) entra em contato com a natureza, transformando a natureza e a si mesmo, as suas condições materiais de existência e a de toda sociedade”.

Pesquisadores/as no campo da Ciência Geográfica até a década de 1970, por opções teórico-metodológicas pautadas no positivismo e no neopositivismo, não abrangiam o conceito de trabalho como uma categoria analítica da Geografia. Porém em eventos geográficos recentes observa-se pesquisas e estudos relacionados ao mundo do trabalho. Em 2021, por exemplo, no XIV Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Geografia (ENANPEGE) organizado

pela Associação Nacional de Pós-Graduação em Geografia (ANPEGE) o grupo de trabalho 73 contou com cerca de 62 artigos aprovados, e todos eles da temática mundo do trabalho, o que evidência avanço da temática no campo da Geografia.

Vale destacar aqui as contribuições de dois geógrafos sobre o mundo do trabalho e a inserção da categoria dentro da Geografia com suas pesquisas, que são eles: Ruy Moreira e Antônio Thomaz Junior, o último coordena o Centro de Estudos de Geografia do Trabalho localizado na Universidade Estadual Paulista (UNESP) campus Presidente Prudente, projeto criado em 1990.

Moreira, em sua obra *O que é Geografia* (1981), questionou sobre o porquê o conceito de trabalho não pertencer a uma categoria dentro das análises geográficas. Em sua obra mais recente *A Geografia do espaço-mundo conflitos e superações do capital*, Moreira (2016) dedica um dos seus capítulos para revisar produções antigas, uma delas é a *Teses para uma Geografia do trabalho* este o autor enumera diversas razões para o conceito trabalho estar inserido dentro dos aspectos geográficos.

1. O trabalho é um tema historicamente recorrente na geografia. Todavia, tem sido total a ausência de uma explicitação conceitual e analítica desse tema entre os geógrafos.
2. Uma situação oposta ocorre, por exemplo, com a sociologia, dona de um corpo teórico absolutamente estabelecido e demarcado sobre o trabalho.
3. Entre estes dois extremos, encontramos os demais campos acadêmicos: pode-se falar de uma história do trabalho, uma economia do trabalho, uma antropologia do trabalho, uma psicologia do trabalho, uma medicina do trabalho, um direito do trabalho, com categorias, discursos e práticas mais ou menos definidos.
4. O perfil da sociologia do trabalho é variado: a sociologia do trabalho alemã está centrada na teoria da sociedade do trabalho; a sociologia do trabalho francesa nas relações de trabalho na produção e classes sociais; a sociologia do trabalho americana na relação do trabalho na empresa.
5. Nos demais campos acadêmicos, o tema do trabalho é menos estrutural, os eixos são mais tópicos e o enfoque menos global, voltando-se a atenção para um ponto específico; o fator-trabalho na produção, na economia do trabalho; as formas temporais do trabalho, na história do trabalho; as regras da normatividade jurídica, no direito do trabalho; a saúde ambiental no interior da empresa, na medicina do trabalho.

(MOREIRA, 2016, p. 201)

Pode-se apreender, diante dessa lista organizada por Moreira (2016), que vários campos acadêmicos possuem o trabalho como subcategoria de suas ciências, as noções geográficas como a relação metabólica homem-natureza da ontologia geográfica e a relação sociedade-espço da geografia do trabalho/geografia dos movimentos sociais podem contribuir diretamente com o mundo do trabalho (MOREIRA, 2016), nos quais alguns pequenos detalhes talvez sejam notados por geógrafos que foram preparados e formados para perceber essas características. O autor ainda enumera mais fatores que contribuem com seu pensamento.

12. Já no enfoque da relação sociedade-espço, o trabalho é visto como o ato de produção recíproco da sociedade e do espaço, presente nos textos de economia política de espaço de Harvey (2005), espacialidade diferencial de Lacoste (1974) e formação espacial de Santos (1978), num mix de sociologia espacial e economia espacial olhado na perspectiva da compreensão histórico-materialista/econômico-política marxista.

13. São teorias que buscam ultrapassar a tradição geográfica de ver o trabalho: 1) como forma de mediação do homem com o mundo numa linha transfronteiriça da geografia com a antropologia; e 2) como emprego e mão de obra, num vínculo transfronteiriço agora com a economia.

14. E assim tentar superar o problema analítico do trabalho como uma categoria que ou desaparece como forma no plano da relação homem-natureza ou aparece como complemento na relação sociedade-espço, não se esclarecendo como tema metabólico no primeiro caso e evanescendo como tema econômico no segundo. (MOREIRA, 2016, p. 203)

Segundo Moreira (2007), as diferentes categorias que compõem a Geografia das sociedades, é uma mistura entre organização espacial, diversidade, unidade, tecnificação, contradição, regulação, mobilidade, hegemonia, recorte territorial, escala, urbanização, compreensão, e (re)estruturação do espaço.

A Geografia e o conceito de trabalho estão interligados por meio do espaço, fruto do trabalho humano, atrelado também ao capital e suas consequências. O

espaço e a cidade, nesse sentido, são compreendidos no contexto dos meios de produção e dos dispositivos de exploração do trabalho social por aqueles que detêm a informação, a cultura, os poderes de decisão (LEFEBVRE, 1969). Assim, quando o ser humano realiza a troca da mão de obra por salário, se dá a relação de trabalho.

O dinheiro emerge como recurso contábil do valor, e a quantidade de moedas passa a representar a quantidade de horas-trabalho. Assim, ocorre uma mudança na relação de intercâmbio homem-natureza, para uma relação de troca mercantil. Essa relação adquire maior proporção nas sociedades nascidas da revolução industrial. (SOUZA, et al. 2016, p. 302)

Antônio Thomaz Junior dedica sua carreira a entender o mundo do trabalho e também a fazer a junção com a ciência geográfica. Em sua obra *Por uma Geografia do Trabalho* (2002), o autor faz um manifesto, apresentando motivos e relações que a Geografia tem com o trabalho, e faz uma provocação do que é o objeto de estudo da Geografia, o que esta ciência estuda e o que ela deve contribuir com a sociedade.

As afirmações a priori do que é e o que pode ser isso ou aquilo, sem antes experienciar as dificuldades da lida, portanto, sem se darem a chance de efetivamente praticarem a análise geográfica em respeito à temática do trabalho, particularmente em torno dos assuntos que normalmente se transformam em problemas de pesquisa (situação, mobilidade, organização, exclusão, etc.) nas diferentes modalidades do trabalho de investigação (monografias, dissertações de mestrado, doutorado), eis o caldo cultural que ainda veste nossa disciplina, que remonta desde os sistematizadores. Estes muito se empenharam em nos cultivar a necessidade da definição a priori do objeto da Geografia, depois reformulado ao longo do tempo, mas negado por outros que, amparados no legado do materialismo histórico e dialético, entenderam que o objeto de cada ciência é a realidade, podendo, pois, essa, ser observada por diferentes olhares. (THOMAZ JUNIOR, 2002, p. 2)

É importante que tenha cada vez mais geógrafos que estudem o mundo do trabalho, da mesma forma que sociólogos, econômicos, filósofos, dentre outras

áreas da ciência. Assim como as demais disciplinas ou ramos do conhecimento científico, para responder as perguntas em relação à realidade, sabendo-se, pois, que a temática do trabalho, assim como a sociedade de maneira geral não é exclusiva ou restrita a nenhuma delas. (THOMAZ JUNIOR, 2002).

2.2 O TRABALHO NO CONTEXTO DA INDUSTRIALIZAÇÃO

Passados dois séculos do enfraquecimento do sistema feudal e do avanço burguês, foi iniciada na Inglaterra a primeira Revolução Industrial no século XVIII. A partir disso houve alterações expressivas na capacidade humana de produzir e inventar. Porém, para ter uma revolução e um expressivo avanço, os burgueses precisariam de grande quantidade de mão de obra, e assim essas fábricas contaram com a força produtiva dos antigos servos e camponeses que migraram do campo para a cidade, em um processo de êxodo rural. As condições de trabalho eram precárias, os operários não tinham tempo para quase nada em suas vidas particulares, tendo uma extensa jornada de trabalho. (COGGIOLA, 2015)

A carga horária de trabalho nos estabelecimentos industriais variava de fábrica para fábrica. Huberman (1986) afirma que havia jornadas de trabalho que duravam 16 horas por dia, e que quando houve uma mudança para 12 horas, os trabalhadores/as consideraram um alívio. É importante salientar que muitas crianças também trabalhavam.

Além dessa extensiva carga horária, trabalhava-se de domingo a domingo e sem férias ou dias de descanso com acidentes recorrentes. De acordo Coggiola (2015, p.16), cada operário passou a ser “[...] obrigado a ser assíduo e ajustado às novas necessidades da produção fabril, com ponto diário de entrada e de saída e descontos nos salários em caso de faltas ou desatenção”. Os/as trabalhadores/as tinham que estar atentos as suas funções, sem qualquer tipo distração que atrapalhasse a sua produção, estando sujeitos a multas. A esse respeito, Huberman (1986), destaca que,

Os fiandeiros de uma fábrica próxima de Manchester trabalhavam 14 horas por dia numa temperatura de 26 a 29C°, sem terem permissão de mandar buscar água para beber. Estavam sujeitos às seguintes penalidades ou multas: Por deixar a janela aberta, por estar sujo, por se lavar no trabalho, por consertar o tambor com gás aceso, por deixar o gás aceso além do tempo, por assobiar. (HUBERMAN, 1986, p. 161)

É importante destacar o processo de cercamentos gerados no início de século XVIII na Inglaterra, em que Thompson (1987), destacou como as áreas de bosques, florestas e terras comunais foram privatizadas, e as atividades exercidas pela população camponesa como a interação com a terra e com os recursos florestais foram criminalizados.

Desta forma, uma parcela da população, como aqueles de menor poder aquisitivo, camponeses, pequenos comerciantes e artesãos foram extremamente prejudicados com tais medidas, e ocorreu assim um conflito, entre essa população prejudicada e a elite, no qual (THOMPSON, 1987, p. 245) citou que “o conflito florestal era, desde sua origem, um conflito entre usuários e exploradores”.

A consequência disto foi uma quantidade enorme de desempregados gerados com o processo de cercamento com coercitiva migração campo cidade e precarização da qualidade de vida dos artesões manuais com a introdução das máquinas, os/as trabalhadores/as de acordo com França e Batista (2016, p. 5), no caso “[...] o tecelão manual se sentia útil, pois, ao menos, tinha trabalho”. Entretanto, vale salientar que há uma permanência do campesinato, mesmo no auge do processo de cercamentos, êxodo rural, proletarianização (NABARRO, 2014, p. 100).

Outro fator preocupante desta fase do processo industrial, era a exploração do trabalho infantil. Com a introdução do maquinário, os donos destas fabricam não viam problemas em colocar homens, mulheres ou crianças para trabalhar nessas condições. Isto se dava pelo fato de que alguns procedimentos não dependiam de força física, e sim de habilidade, velocidade e versatilidade na produção. Por isso, o

trabalho de mulheres e de crianças foi a primeira palavra de ordem da aplicação capitalista da maquinaria. (MARX, 1989)

Há de se destacar, que as crianças já exerciam uma função de trabalho no campo, porém a diferença era que no campo havia a família camponesa preocupava-se com o desenvolvimento da criança, onde se encarava a agricultura como algo voltado para a preparação da criança para o trabalho na terra, tendo horários de descanso e de ludicidade. Thompson (1989) destaca que no campo havia uma introdução gradual ao trabalho que respeitava a capacidade e a idade da criança, intercalando-a com entrega de mensagens, colheita de amoras, coleta de lenhas e brincadeiras. Contexto esse que foi alterado nas fábricas e as crianças passaram a ser exploradas como adultos.

Da mesma forma que ocorreu com as crianças, as condições de vida das mulheres também pioraram com a intensificação do trabalho nas fábricas. Segundo Oliveira (2004, p. 89), elas também passaram a ser exploradas nas fábricas com longas horas de trabalho e salários baixos. E as crianças passaram a adoecer com mais frequência, fazendo com que as mães dividissem o seu tempo entre o trabalho e os cuidados com os filhos. O autor destaca que, em meio a essa exploração do/a trabalhador/a, a fome e os acidentes de trabalho também eram frequentes.

A esse respeito, Marx (1989), aponta que,

[...] a maquinaria permite o emprego de trabalhadores sem força muscular ou com desenvolvimento físico incompleto, mas com membros mais flexíveis. Por isso a primeira preocupação do capitalista ao empregar a maquinaria, foi a de utilizar o trabalho das mulheres e das crianças. Assim, de poderoso meio de substituir trabalho e trabalhadores, a maquinaria transformou-se imediatamente em meio de aumentar o número de assalariados [...] sob o domínio direto do capital. (MARX, 1989, p. 449)

Isso mostra que o capitalista sempre almejou a produção e reprodução ampliada, não importando se a sua produção fosse realizada por meio do emprego de mãos de infantil, com salários mais baixos como eram aqueles pagos para as mulheres, por isso eram preferidas em detrimento dos homens. (MANTOUX, s/d, p.

436)

A exploração era tamanha que até mesmo crianças de 7 anos já poderiam ser submetidas ao trabalho nas fábricas. Huberman (1986) destacou a fala de um chefe que supervisionava uma fábrica de tecidos de algodão, o depoimento deste foi para o parlamento britânico em 1816, no qual ele relata com detalhes como era a exploração do trabalho infantil.

E com que idade eram admitidos? - Os que vinham de Londres tinham entre 7 e 11 anos. Os que vinham de Liverpool, tinham 8 a 15 anos.

Até que idade eram aprendizes? - Até 21 anos.

Qual o horário de trabalho? - De 5 da manhã até 8 da noite.

Quinze horas diárias era um horário normal? - Sim.

Quando as fábricas paravam para reparos ou falta de algodão, tinham as crianças, posteriormente, de trabalhar mais para recuperar o tempo parado? - Sim.

As crianças ficavam de pé ou sentadas para trabalhar? - De pé.

Durante todo o tempo? - Sim.

Havia cadeiras na fábrica? - Não. Encontrei com frequência crianças pelo chão, muito depois da hora em que deveriam estar dormindo.

Havia acidentes nas máquinas com as crianças? - Muito frequentemente.
(HUBERMAN, 1986, p. 162)

Este depoimento arrolado pelo autor evidencia como era cruel e desumano o que essas crianças passavam, e não só com elas, mas também com todos os adultos da classe de operária ali presente. Era subtraída toda fase de aprendizado e ludicidade dessas crianças, tendo inclusive relatos de maus tratos e agressões dentro do ambiente fabril (HUBERMAN, 1986). Em 1835 a classe operária era composta por 50.675 operários adultos, 53.410 operárias (sobretudo na indústria têxtil), 53.843 operários jovens entre 13 e 18 anos e 24.164 crianças trabalhando em fábricas. (COGGIOLA, 2015, p.28)

Podemos observar o expressivo número de mulheres que trabalhavam neste contexto de produção industrial inicial. Thompson (1987, p. 170), analisando o contexto da década de 1830 observa que a força de trabalho adulta nas indústrias têxteis do Reino Unido atingiu 191.671 pessoas, das quais 102.812 eram mulheres

e apenas 88.859, homens.

Um dos motivos que levaram essa quantidade de mulheres para o chão das fábricas foi o baixo salário dos seus companheiros, que até então era presente uma cultura de que o homem trabalhava e a mulher cuidava das crianças e da casa. Nesse sentido, Rodrigues, et al. (2015, p. 5) destacam que “[...] devido aos salários baixíssimos, essas mulheres se viam obrigadas a adentrar ao mercado de trabalho e assim complementar a renda, a fim de garantir a subsistência familiar”.

O trabalho que antes era mais artesanal e no campo, passou a ser concentrado nos aglomerados urbanos, e cada vez mais utilizando equipamentos e máquinas. A Inglaterra foi pioneira nesse avanço industrial, e o segundo país em que se adotou esse sistema foi a França. Engels (2010) discutiu sobre como era a vida dos/as trabalhadores/as antes da Revolução Industrial e todo o contexto de proletarianização. Segundo o autor,

[...] os trabalhadores sobreviviam suportavelmente e levavam uma vida honesta e tranquila, piedosa e honrada; sua situação material era bem superior à de seus sucessores: não precisavam matar-se de trabalhar, não faziam mais do que desejavam e, no entanto, ganhavam para cobrir suas necessidades e dispunham de tempo para um trabalho sadio em seu jardim ou em seu campo, trabalho que para eles era uma forma de descanso; e podiam, ainda, participar com seus vizinhos de passatempos e distrações – jogos que contribuía para a manutenção de sua saúde e para o revigoramento de seu corpo. (ENGELS, 2010, p. 46)

Com o uso da tecnologia, ocorreu paulatinamente a substituição da força humana pelo mecanismo das máquinas, fundamentais para Revolução Industrial, em que os maquinários substituem os/as trabalhadores/as que utilizavam de alguma ferramenta por um mecanismo ou uma engrenagem, que operava com uma gama de ferramentas iguais ou semelhantes. (MARX, 1989)

Em um primeiro momento da revolução industrial, os trabalhadores ou operários, tanto os homens quanto as mulheres e as crianças, não tinham quase nenhum direito trabalhista ou benefícios que garantissem algum tipo de proteção econômica.

Com essa precariedade vivida pelos/as trabalhadores/as nesta época, como má remuneração, acidentes, adoecimentos, extensa jornada de trabalho, nenhuma garantia, ou reconhecimento, começou a serem criados diversos movimentos de trabalhadores para tentar entender o que acontecia nesse cenário de exploração da mão de obra.

Coggiola (2015, p.31), destaca que a greve, tradição desenvolvida entre os artesãos:

[...] foi retomada, ampliada e reformulada pelo proletariado moderno, até ser transformada em meio capaz de abalar totalmente a sociedade existente. Entre 1753 e 1757 se produziram greves espontâneas em diversas regiões da Inglaterra: pedreiros e carpinteiros em Manchester, marceneiros em outras cidades, etc. Em 1765, 100 mil marinheiros e operários do carvão declararam greve. Durante o período mais radical da Revolução Francesa (o do Terror jacobino contra a aristocracia) floresceram as greves: formou-se, uma coligação entre lenhadores e outros operários das diversas comunas, com vistas à obtenção de melhores salários.

As greves começaram a ter força dentro da classe operária e a luta por direitos e melhores condições de trabalho se tornaram cada vez mais frequentes na Inglaterra. Hobsbawm (2010, p. 340), a esse respeito, destaca que o “[...] movimento trabalhista foi uma organização de autodefesa, de protesto e de revolução”.

Entre as diversas reivindicações estavam, o direito a um descanso digno e uma carga horária menor de trabalho, tendo em vista que os operários além de trabalharem por horas exaustivas ainda sofriam com a fome, viviam em situação de miséria e recebiam baixíssimos salários.

Em 1847, na Inglaterra, e, em 1848, na França (CALVETE, 2003), foi conquistada a jornada de trabalho de 10 horas diárias. Essa redução foi um marco na vida de todos os/as trabalhadores/as, sendo uma das primeiras vitórias da economia política da classe operária.

Marx (2004), ao analisar o contexto entre o fim do feudalismo e o início do

processo industrial na Inglaterra, destaca que houve um estranhamento do homem ao trabalho, que pode ser dividido em quatro processos, sendo: em relação ao processo e aos produtos ou resultados de suas atividades; à natureza em que vivem; aos outros seres humanos; e a si mesmos. Para Marx (2004, p. 82) “[...] o estranhamento não se mostra somente no resultado, mas também e principalmente, no ato da produção, dentro da própria atividade produtiva”.

Para o autor, o trabalhador, na medida em que aumenta sua produção mais pobre ele se torna. Enquanto seu patrão, o detentor dos meios de produção, enriquece, com o suor e força do trabalho proletário.

Nas palavras do autor,

[...] o trabalhador se torna tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador se torna uma mercadoria tão mais barata quanto mais mercadorias cria. Com a valorização do mundo das coisas aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens. O trabalho não produz somente mercadorias; ele produz a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e isto na medida em que produz, de fato, mercadorias em geral. (MARX, 2004, p. 80).

Assim, o ser humano não estabelece relação entre seu ofício e a produção da riqueza pelo fato da sua produção atender a vontade de um patrão, que não participa de todas as dificuldades que envolvem uma produção. Ou seja, o sujeito trabalha apenas para a sua subsistência, para ter o que comer, e também ajudar a sua família, trocando sua força de trabalho e o seu tempo por um salário no final do mês.

Marx (2004) ao analisar a relação do ser humano e trabalho chama a atenção para a exteriorização do trabalho.

Primeiro, que o trabalho é externo ao trabalhador, isto é, não pertence ao seu próprio ser, que ele não se afirma, portanto, em seu trabalho, mas nega-se nele [...]. Que não desenvolve nenhuma energia física e espiritual livre, mas mortifica sua physis e arruína o seu espírito [...]. O trabalho não é, por isso, a satisfação de uma carência, mas somente um meio para

satisfazer necessidades fora dele [...]. Finalmente, a externalidade do trabalho aparece para o trabalhador como se o trabalho não fosse seu próprio, mas de um outro [...]. Chega-se, por conseguinte, ao resultado de que o homem só se sente como ser livre e ativo nas suas funções animais, comer, beber, e procriar, quando muito ainda habitação, adornos, etc., e em suas funções humanas só se sente como animal. (MARX, 2004, p. 83).

Fica evidente que o capitalista sempre está buscando meios de obter mais lucros. Para isso não mede esforços, indo desde extensas jornadas de trabalho, baixa remuneração, contrato de crianças, sempre visando e elaborando maneiras de economizar mais dinheiro e lucrar mais.

Tudo isso se deve ao fato destes detentores do capital serem obcecados pelo sistema de acumulação. Para Harvey (2013, p. 80) “[...] A paixão pela acumulação expulsa o desejo de desfrute. O capitalista não se abstém do desfrute por inclinação”. Marx (1980, p. 60) deixa claro que há duas classes e que elas são “[...] personificações das relações econômicas, como suporte das quais elas se defrontam umas com as outras”, sendo uma a classe dominante e a outra a classe trabalhadora.

Harvey (2013) nessa perspectiva de Marx coloca que:

[...] Nenhuma das classes, no modo de produção capitalista, pode viver uma sem a outra, embora a antítese entre elas seja profunda. Seu desenvolvimento mútuo assume várias formas intermediárias e segue de forma desigual por setor e por região. Mas, finalmente, a relação entre o capital e o trabalho e torna hegemônica e dominante dentro de uma formação social, no sentido de que toda a estrutura e direção do desenvolvimento dança principalmente conforme a música. E nesse ponto se justifica chamarmos essa sociedade uma sociedade capitalista. (HARVEY, 2013, p. 79)

Assim, entendemos que o trabalho que conhecemos hoje é uma criação histórica a partir dos interesses dos donos dos meios de produção, do capital. Marx (1989, p. 670) defende que a capitalista objetiva “[...] a acumulação pela acumulação, a produção pela produção”.

Harvey (2013) destaca que o capitalista que reinveste pode obter a vantagem

competitiva do capitalista que desfruta do excedente como receitas. Mészáros (2010, p. 79) coloca que o capital, de uma forma geral, não pode ter outro objetivo que não sua própria autorreprodução, à qual tudo, da natureza a todas as necessidades e aspirações humanas, deve se subordinar de modo absoluto. Assim pode-se entender que o sistema de acumulação serve para regular o capital, e mantê-lo vivo e operante. E nessa busca, o capitalista vai atuando no sentido de implementar inovações, em diferentes âmbitos, mas principalmente na produção e nas relações de trabalho, como no caso dos sistemas taylorista, fordista e toytista, que serão discutidos a seguir.

O capitalismo continua avançando no seu modelo de acumulação. Se antes tínhamos os padrões de trabalhos pautados nos modelos fordista e toyotista como principal forma de exploração dos/as trabalhadores/as, nos dias atuais na fase de intensificação do neoliberalismo, tem-se a uberização, com certa sofisticação no modo de explorar a classe trabalhadora.

Com as plataformas digitais, os/as trabalhadores/as são extremamente individualizados/as, o que para a elite hegemônica na atual fase neoliberal é importante, pois quanto menos os trabalhadores estiverem organizados, mais lucros eles vão ter, justificando assim a narrativa contra sindicatos, mas, sobretudo, um discurso de desqualificação e criminalização das práticas sindicais.

2.3 OS MODELOS DE PRODUÇÕES: TAYLORISMO, FORDISMO E TOYOTISMO

A revolução industrial provocou mudanças significativas no mundo todo, principalmente no mundo ocidental. A industrialização ao passo que muitas máquinas são inventadas e os detentores dos meios de produção começam o processo de acumulação e de exploração do trabalho.

[...] a introdução da maquinaria põe o trabalho vivo como sujeito negado, mas põe de modo não pleno: a negação efetiva do trabalho vivo como sujeito é ainda um vir a ser, de modo que o trabalho vivo, apesar de já negado pela máquina, ainda existe como sujeito. (PAULANI, 2001, p. 703)

A segunda revolução industrial se faz presente principalmente nos Estados Unidos. Nesta revolução, fica presente as inovações acerca das matérias químicas, estudo sobre o petróleo e eletricidade. Estas fases da primeira e segunda revolução industrial correspondem igualmente à história das técnicas, das eras técnicas e das formas de espaço a estas últimas correspondentes enquanto modos de organização societária dos homens nos diferentes meios geográficos. (MOREIRA, 2005)

O engenheiro norte-americano Frederick Winslow Taylor (1856-1915), realizou um levantamento sobre o rendimento da produção em fábricas estadunidenses. Taylor, após investigar os sistemas de produção, começou a ter ideias de como produzir mais em menos tempo, tirando o máximo proveito da produção humana, o que alguns chamaram de Organização Científica do Trabalho.

O trabalho da empresa [deve ser] realizado com o menor gasto de esforço humano, combinado com o menor gasto das matérias-primas, com a menor inversão de capital em instalações de máquinas, em edifícios, etc. (TAYLOR, 2008, p. 26)

Objetivava-se assim maximizar todo tempo possível e todo gasto com dinheiro possível, para obter uma produtividade e o lucro serem maiores para os capitalistas. Foi nesse contexto que Taylor (2008, p. 33) buscou a “[...] eliminação de movimentos desnecessários e [pela] substituição de movimentos lentos e ineficientes por movimentos rápidos em todos os ofícios”.

Taylor pensava em como evitar ao máximo o desperdício de tempo nas fábricas. Para isso, criou modelos de produção para elevar a outro patamar o rendimento dos/as trabalhadores/as. O mesmo defendia a concepção de que um trabalhador/a não deveria fazer muitas tarefas dentro da empresa, mas apenas uma e com movimentos físicos rápidos, assim geraria uma maior velocidade e cada trabalhador/a ficaria responsável pelo seu serviço. Nas palavras do autor,

[...] estrategicamente constata que a eliminação do hábito de fazer “cera” adviria, em média, aumento de cerca do dobro da produção de cada homem e de cada máquina. Buscou-se, diante dessa constatação, remover a “cera” e o “trabalho retardado”, fazendo com que os trabalhadores operassem suas atividades do melhor modo e mais rapidamente possível para que decresça o custo da produção e amplie significativamente a produção da mais-valia. Como suporte, eles recebem a “cooperação” da gerência científica no que diz respeito ao disciplinamento. (TAYLOR, 2008, p. 27)

Para garantir maior produtividade, uma das proposições de Taylor foi a inserção da ideia de gerência. Os gerentes seriam responsáveis pela efetividade dos modelos tayloristas, ficando encarregados de dividir o trabalho e estabelecer uma hierarquia dentro da empresa, onde existiam os funcionários, o gerente que supervisionava e os patrões que davam ordens aos gerentes. Para Taylor, o setor da chefia ficaria responsável pelo cronograma de datas, número de produção a ser cumprido, e o supervisor ou gerente seria a de colocar em prática essas metas. (TAYLOR, 2008)

A cobrança passou a ser cada vez maior para os operários, com exigência de velocidade, habilidade e, conseqüentemente, a produtividade desses/as trabalhadores/as. O supervisor realizava forte inspeção sobre cada operário e a sua produção, desta forma os/as trabalhadores/as pressionados/as, acabavam tendo movimentos repetitivos e quase sem pensar. Em relação ao excesso de ações que se repetiam, Bizerra (2017, p. 3) explana que:

Para garantir o controle absoluto da empresa sobre os trabalhadores, a gerência precisaria subordinar o trabalhador às formas rigorosas em que o trabalho deveria ser executado. Os trabalhadores acabam por perder o controle sobre os instrumentos de produção, o trabalho e o ritmo da execução.

A preocupação pela produção era tão grande que Taylor circulava pelas fábricas com um cronometro, anotando diversos números para ter uma noção da capacidade humana de produzir (FLEURY, 2007). A partir dessas anotações, os

gerentes tinham uma consciência do tanto que dava para explorar do esforço humano. Foi desta forma que o capital se organizou e realizou mudanças desde a ascensão da burguesia e a revolução industrial. (HARVEY, 2013)

O modo de produção capitalista tem avançado desde a criação das primeiras fábricas, em termos de adoção inovações por parte dos donos dos meios de produção, tornando a força de trabalho mercadoria desde o surgimento da lógica capitalista, ou seja, já na transição do feudalismo para o capitalismo a força de trabalho humano assumiu o papel de mercadoria, onde sua intenção final é intensificar novos métodos para reproduzir o capital. Converte-se em meio, e não em primeira necessidade de realização humana (ANTUNES, 2009). O sistema de produção taylorista que foi muito importante para as indústrias Ford, acaba se atualizando e ganha mudanças promovidas por Henry Ford. Essas diferenças que viriam ser conhecidas como modelo fordista, ou fordismo, mas a acumulação do capital e a exploração da força de trabalho humana continuavam da mesma forma. (BATISTA, 2008)

Pela comparação entre as técnicas de Ford e Taylor, a separação entre execução e planejamento, fragmentação e tempo controlado do trabalho se mantêm na produção em massa fordista, dando continuidade ao modelo de acumulação capitalista concentrado na exploração do trabalho e combinando os dois tipos de organização. Paralelamente, o gerenciamento da produção fordista parece mais desenvolvido se considerar o valor dado à dimensão subjetiva do trabalhador e à redução dos níveis hierárquicos, sugerindo uma descontinuidade dialética com os fundamentos do método de Taylor. (BATISTA, 2008, p. 7)

A indústria automobilística no início do século XX despontava como uma das mais promissoras. O empresário norte-americano Henry Ford (1867-1947), dono da montadora *Ford Motor Company*, colocou em prática o modelo de produção pensado por Taylor, mas ao mesmo tempo inovou com processos produtivos que ficariam conhecidos como sistema fordista, ou fordismo.

Ford construiu sua primeira fábrica de carros em 1896 e, após anos de

pesquisas, recebeu reconhecimento público por seu trabalho; construiu a planta do que se tornaria a maior fabricante mundial de veículos automotores: a Ford Motor Company. Havia no pensamento de Ford uma diferença significativa (entretanto, complementar) em relação a Taylor: “era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que produção de massa significava consumo de massa” (HARVEY, 2010, p. 122), uma vez que apenas esse tipo de produção diminuiria os custos operacionais da produção e o preço em que o carro seria comercializado. (BIZERRA, 2017, p. 4)

A criação da esteira de montagem permitiu a Ford uma grande vantagem produtiva. Agora os/as trabalhadores/as não precisariam se deslocar para buscar o produto e sim o produto iria até o/a trabalhador/a de forma contínua, um após o outro, padronizando assim todo o processo de trabalho conforme previa Taylor.

Desta forma, a produção se tornou mais simples e qualquer jovem empregado aprenderia mais rápido sua função dentro das indústrias Ford, onde ao invés de produzir um veículo inteiro, um operário realiza apenas um número limitado de gestos, sempre os mesmos, durante a jornada de trabalho (BATISTA, 2014). Analisando este processo simplificado de trabalho, no qual cada trabalhador/a realiza sua única e específica tarefa, Pinto (2010, p. 38) afirma que:

[...] a intervenção criativa dos trabalhadores nesse processo é praticamente nula, tal como a possibilidade de conceber o processo produtivo como um todo, pois cada qual é fixado num mesmo ponto da produção o tempo inteiro.

O trabalho artesão mecânico, o uso da mente, são assim, cada vez mais descartáveis, sendo agora o primordial a produção rápida e massiva. Após o término da Primeira Guerra Mundial, a empresa Ford passou a se preocupar com o lucro e a sua produção, pois a demanda era ampla, e o capitalismo norte-americano estava em evidência. Com isso, estratégias foram tomadas como forma de estimular os operários a produzirem cada vez mais rápido. Para isso, até mesmo o salário aumentou e a carga horária de trabalho diminuiu.

Para subordinar a força de trabalho ao ritmo extenuante da produção Ford organizou a produção a partir de uma nova lógica, a do pagamento de altos salários. Em “Os princípios da prosperidade” Ford contrariam algumas análises que classificam seu método de organização do trabalho como mera composição dos princípios da organização taylorista, a partir da exposição de princípios que podem ser apreendidos numa perspectiva de ruptura e continuidade com as técnicas de gerenciamento propostas pela administração científica de Taylor e pelo chamado modelo japonês. O esboço de uma “captura” da subjetividade do trabalhador, que foi sistematizado com o toyotismo, já estava presente em Ford na medida em que se um operário deseja progredir e conseguir alguma coisa, o apito será um sinal para que comece a repassar no espírito o trabalho feito a fim de descobrir meios de aperfeiçoá-lo. (BATISTA, 2014, p. 3)

Outro fator importante no Fordismo é a produção em massa. Porém, para isso é preciso ter consumidores em larga escala, e Ford tentava baratear ao máximo seus custos com matéria-prima, deslocamento e energia. Entretanto foi essencial uma padronização nas peças. Quanto a isso, Bizerra (2017, p. 5), pautado em Ford (1964), destaca que:

Produzindo grandes quantidades de produtos com pouquíssimos graus de diferenciação, duradouros - porque desejaríamos produzir artigos de duração ilimitada e jamais fazermos mudanças inúteis que ponham fora de moda os nossos carros vendidos - e a preços baixos, porquanto toda vez que, sem prejuízo da qualidade, se diminui o preço de um carro, cresce o número de compradores.

Nesta obra de Ford, ficou evidente a sua busca pelo lucro, seja qual for o meio, a competitividade os/as trabalhadores/as, era um deles. Assim, mostra que nesse sistema fordista, a individualização prevalece acima do coletivo, onde seu próprio mentor acredita nessa capacidade de colher mais lucros por meio das disputas entre os funcionários.

Queremos completa responsabilidade individual [...] onde a responsabilidade se acha fragmentada e dispersa por uma série de serviços, rodeado por sua vez de um grupo de subtitulares, é realmente difícil encontrar alguém que seja realmente responsável [...] o jogo do

empurra, que certamente nasceu nas empresas de responsabilidade fragmentada [...] O espírito de competição leva para a frente o homem dotado de qualidades [...] não dispomos de postos ou cargos, e os homens de valor criam por si mesmos as suas posições [...] A pessoa em questão vê-se de repente num trabalho diverso com a particularidade de um aumento de salário. (FORD, 1964, p. 74-76)

O mundo do trabalho passaria por uma grande mudança com o sucesso do sistema implementado por Ford, passando as barreiras das indústrias e indo para outros setores do trabalho. Bizerra (2017, p. 5) cita que: “das fábricas aos escritórios, o método Ford generaliza-se na sociedade produzindo novos métodos de trabalho e um tipo de operário com um modo específico de viver”. Os donos do capital passariam a exigir ao máximo a produtividade de seus empregados, com vigilância de gerentes, inspetores, supervisores, ou encarregados, e também o controle até mesmo da vida privada destes trabalhadores. (BIZERRA, 2017)

Em shopping-centers, por exemplo, observa-se o sistema de gerência sendo praticado, no qual o patrão, ou um gerente contratado, fica encarregado de cobrar, inspecionar e exercer uma pressão sobre os vendedores, auxiliares, estoquistas, e todo tipo de trabalhador/a que possa existir em uma loja. Assim, o chefe geral não precisa lidar com todos os funcionários, ficando para ele apenas as cobranças junto ao gerente, que geralmente ganha um salário um pouco maior que o dos seus subordinados. O gerente assume uma responsabilidade de quase dono, mesmo não sendo.

Outro fator a ser destacado dos modelos produtivos é a preocupação do capitalista com o desperdício. Os capitalistas acreditavam que o dinheiro investido não poderia ser nem um pouco desperdiçado. A esse respeito, Batista (2014, p. 5), pontuou que “[...] a preocupação de Taylor também era o desperdício. As normas, princípios e leis ‘científicas’ da administração do trabalho taylorista visaram, sobretudo, a exploração do trabalho em seu limite máximo”. Mas, o que seria desperdício na visão dos donos dos meios de produção? O tempo de descanso dos trabalhadores/as era perdido na produção, sendo, portanto, necessário o controle

total das ações dos/as trabalhadores/as. Havia, portanto, uma política que não era admitido qualquer tipo de desperdício de matéria-prima ou de tempo.

Assim, o/a trabalhador/a passou a fazer a mesma função, tendo reduzido o tempo necessário para efetuar as condições básicas do ser humano como saciar a fome, sono, necessidades higiênicas, tendo no cansaço o principal reflexo do ritmo extenuante que essas fábricas passaram a operar com a organização do trabalho proposta por Taylor/Ford. O operário que precisasse ir ao banheiro teria que negociar com seu supervisor a fim de conseguir uma permissão. Bosquet (1972, p. 23) menciona que: “Negociar o direito de ir ao banheiro - ou de se aliviar as escondidas sob grande pressão para não perder o seu ritmo e nem seu bônus. Apressar-se novamente na hora de limpar o nariz ou tirar poeira dos olhos.”

O sono também poderia ser um problema, pois as jornadas eram extensas, o trabalho cansativo, e, como consequência da lógica de produção, havia o serviço repetitivo, que por ser tão automático, acabava por dar sono no funcionário e muitos acidentes ocorriam.

O Sociólogo francês Georges Friedmann (1902-1977) em 1950, já esboçava que o sistema de trabalho produtivo de Ford estaria em ruínas. Em 1955 o autor lançava sua obra “*O Trabalho em Migalhas*”, obra na qual desenvolve diversas análises, e críticas, sobre como estes modelos produtivos estavam explorando e adoecendo toda a sociedade. Friedmann (1972, p. 61/63) indica possíveis soluções que poderiam melhorar esse quadro produtivo, como rodízio de tarefas feito pelos operários, dentre outros: “os efeitos da fragmentação das tarefas, em particular o conjunto de atitudes designadas sob o nome de tédio, podem ser atenuados quando se substitui a uniformidade por uma certa variedade”.

Desta forma, os modelos taylorista-fordista vêm sendo substituídos por um novo padrão, mais flexibilizado e desregulamentado (ANTUNES, 2000). Os/as trabalhadores/as passariam a fazer todas as funções do chão de fábrica da indústria, ao contrário dos modelos anteriores produtivos no qual o/a trabalhador/a tinha uma função fixa.

A degradação típica do taylorismo e do fordismo, que vigorou ao longo de praticamente todo o século XX, teve (e ainda tem) um desenho mais acentuadamente despótico, embora mais regulamentado e contratualista. O trabalho tinha uma conformação mais coisificada e reificada, mais maquinal, mas, em contrapartida, era provido de direitos e de regulamentação, ao menos para seus polos mais qualificados. A segunda forma de degradação do trabalho típica da empresa da flexibilidade toyotizada é aparentemente mais “participativa”, mas seus traços de reificação são ainda mais interiorizados (com seus mecanismos de “envolvimentos”, “parcerias”, “colaborações” e “individualizações”, “metas” e “competências”), sendo responsável pela desconstrução monumental dos direitos sociais do trabalho, como indicamos anteriormente. (ANTUNES, 2018, p. 88).

O toyotismo, criado na empresa automobilística japonesa *Toyota Motor Company* pelo engenheiro Taiichi Ohno (1912-1990), é movido principalmente pela flexibilidade, ancorada em 3 valores universais: 1) do envolvimento subjetivo do trabalho (o "nexo essencial" do toyotismo, que implica a captura da subjetividade do trabalho pelo capital); 2) da produção fluída; e 3) da produção difusa ("nexos contingentes" do toyotismo) (ALVES, 2000).

Esse sistema foi pensado com uma diretriz essencial de não desperdício e também de controle total de estoque, tendo dois pilares nesse modelo: o *Just in time*, “[...] adquirir os produtos na hora e na quantidade necessárias” (OHNO, 1997, p. 131) e a automação com um toque humano.

O primeiro pilar denominado, *Just-In-Time*, refere-se ao pedido feito e produzido no momento certo, realizado basicamente sob encomenda, contrariando assim o Fordismo, no qual a produção era em larga escala, e no Toyotismo temos o contrário, a produção enxuta conforme a demanda. Cada elo na corrente *just-in-time* está conectado e sincronizado. Por essa razão, os níveis gerenciais são também drasticamente reduzidos (OHNO, 1988, p.14). O segundo pilar chamado de Autonamação seria a junção entre o homem e a máquina, assim beneficiando a flexibilização do trabalho.

Há também outras características do sistema Toyotista de produção, como: o

Kanban (gerenciamento pela visão) “assegura que as peças corretas estejam disponíveis na hora e quantidade necessárias” (OHNO, 1988, p. 136); *Andon* (luz indicadora de problema); a filosofia *kaizen* de melhoria contínua; o *baka-yoke* (à prova de defeitos), ou seja, “[...] à prova de erros para impedir produtos defeituosos [...]” (OHNO, 1988, p. 136). Dessa forma, inteligência humana, ou um toque humano é dado às máquinas (OHNO, 1988), troca rápida de ferramentas, pequenos lotes, ilhas de produção, dentre outras, que foram disseminadas pelo mundo.

Conforme OHNO (1997),

Na Toyota, estabelecemos um novo objetivo – reduzir o número de operários. Para atingir a poupança de operários, implantamos a autonomia. [...] Em um período de baixo crescimento, precisamos primeiro quebrar este conceito de um número fixo de operários e depois estabelecer novas linhas de produção, flexíveis, onde o trabalho possa ser conduzido por menos operários, independentemente das quantidades a serem produzidas. Este é o objetivo da redução do número de operários (OHNO, 1997, p. 132).

A ideia destacada por Ohno (1997) explicita o caráter desumano com que os detentores dos meios de produção enxergam o trabalhador. O toyotismo acentuou a exploração dos/as trabalhadores/as ao trazer as ideias de flexibilidade, produção enxuta, ilhas de produção, dentre outros, ao passo que, ao reduzir a quantidade de trabalhadores/as, aumentou a cobrança por parte daqueles que permaneceram na fábrica.

Com o sistema *Just-in-time*, o toyotismo alcançou uma liberdade para mudar sua produção e transformar o operário, que antes realiza uma só tarefa, para poder realizar múltiplas funções dentro da fábrica. Tem-se a expressão do “trabalhador polivalente”, no qual o mesmo consegue fazer parte de quase todo processo produtivo que envolva a mão de obra, assim não ficando restrito a somente uma função específica, isto se relaciona, por exemplo, com o cargo que este/a trabalhador/a é registrado/a.

O sistema toyotista também inovou ao focar o sistema de terceirização de

produção de seus produtos, pois passou a desenvolver as relações de subcontratação com seus fornecedores de peças, ou seja, os fabricantes de autopeças são empresas à parte, mas totalmente controladas pela Toyota, tendo em vista que os custos salariais representam 30 e 50% a menos do que se fosse produzido na montadora. (SANTOS, 2009)

Todo esse processo aumentou a flexibilização da força do trabalho. Nota-se uma maior intensidade na exploração do trabalho, na qual o operário é capaz de desenvolver diversas funções ao mesmo tempo, assim, substituindo com facilidade outro funcionário. Além do trabalho em equipe, os sistemas de metas (cujas estratégias são a participação nos lucros e resultados - PLR ou, apenas, a participação nos resultados - PR) e a “gerência participativa”, tão em voga no âmbito empresarial (BIZERRA, 2017). Antunes (2018, p. 50) deixa claro que “[...] o toyotismo não foi a conversão da ciência em principal força produtiva, mas sim a imbricação progressiva entre trabalho e ciência, imaterialidade e materialidade, trabalho produtivo e improdutivo”.

Van Dijk (2010), em sua obra *Discurso e Poder*, analisa como as elites conseguem, através do discurso, exercer um controle sobre todas as camadas da sociedade, como suas ações e o seu modo de pensar. A forma como um discurso é exposto faz muita diferença na apreensão e no comando da classe trabalhadora, o operário mesmo sendo um bom funcionário e atender todas as demandas que o serviço lhe impõe, pode se sentir improdutivo e que precise produzir mais através do discurso propagado pelo patrão.

Se os empregadores holandeses acreditarem, como muitos acreditam, que os trabalhadores imigrantes não trabalham tanto quanto deviam, ou que não conhecem suficientemente bem a língua, ou que não têm educação, estamos perante opiniões; mas, uma vez que se acredita que são 'verdadeiras', podem funcionar coma a parte causal das explicações e deste modo tornar coerente os textos dos empregadores (pelo menos segundo a sua perspectiva ideológica). (VAN DIJK, 2010, p. 200)

O discurso da elite não é improvisado, mas é na realidade pensado e

articulado para moldar a opinião das pessoas, incluso dos/as trabalhadores/as. Assim, uma parcela da população pode ser induzida a pensar que o desemprego tem relação com os imigrantes, se assim for o interesse da classe hegemônica. É nesse sentido que o autor destaca que os grupos da elite e instituições podem ser definidos pelo seu leque mais vasto e amplo de padrões de acesso aos discursos públicos ou a outros discursos importantes e eventos comunicativos. (VAN DIJK, 2010)

O modelo de produção toyotista foi muito importante para o capital, e trouxe consigo inúmeras mudanças no formato da estrutura produtiva e de como extrair mais serviço de seus funcionários e, conseqüentemente, maior lucro aos patrões. Desta forma, muitas indústrias, tanto do oriente quanto do ocidente, passaram a adotar o modo produtivo da Toyota, e com isso muitos/as trabalhadores/as acabaram fazendo parte deste método. O sucesso do sistema Toyota vincula-se, numa perspectiva histórica, às grandes derrotas da classe operária a um processo de neutralização político-ideológica para a classe operária dentro do processo produtivo que alavanca o sucesso do toyotismo. (ALVES, 2001)

Esse processo de neutralização político-ideológica da classe operária no espaço da produção é tão importante para o sucesso do toyotismo que, no país capitalista de origem, o Japão, uma das passagens essenciais que asseguram a promoção dos dirigentes e a formação das elites da empresa Toyota é a atividade sindical. o que queremos salientar, portanto, é que, ao surgir como o momento predominante do complexo de reestruturação sob a mundialização do capital, o toyotismo passou a incorporar uma nova significação, para além das particularidades de sua gênese sócio-histórica (e cultural), vinculado com o capitalismo japonês. Deste modo, ao utilizarmos o conceito de toyotismo, queremos dar-lhe uma significação particular, delimitando alguns de seus aspectos essenciais. (ALVES, 2001, p. 6)

Há, portanto, um modelo de trabalho no qual a flexibilização foi levada ao extremo. Agora, a classe trabalhadora encontra mais dificuldades em lutar pelos seus direitos, pois a mesma fragmentou-se, heterogeneizou-se e complexificou-se

ainda mais (ANTUNES, 2008). Ou seja, a fragmentação da classe trabalhadora está vinculada ao aumento dos lucros das empresas, mas, sobretudo, às tentativas de evitar a mobilização dos trabalhadores/as.

Alguns tipos de funções acabaram tendo alguns benefícios ficando mais qualificadas. Entretanto outras muitas acabaram precarizando ainda mais. Antunes (2008, p. 48) menciona que “como na indústria automobilística, onde o ferramenteiro não tem mais a mesma importância, sem falar na redução dos inspetores de qualidade, dos gráficos, dos mineiros, dos portuários, dos/as trabalhadores/as da construção naval etc.”. Agora os trabalhadores tinham que realizar múltiplas tarefas para assim ter um emprego, e assegurar sua vaga.

Antunes (2008) acredita que esse conflito, criado principalmente após a implantação e sucesso da lógica toytista de produção em todo mundo, gerou dois cenários. O primeiro é uma minoria, que é o trabalhador polivalente e multifuncional, no qual o mesmo é capaz de operar máquinas da empresa. E o outro é a extensa massa de trabalhadores/as que se encontram em situações precárias do trabalho, nas quais quase não há direitos ou qualificação, e que hoje está presenciando as formas de *part-time*, emprego temporário, parcial, ou então vivenciando o desemprego estrutural. (ANTUNES, 2008)

A classe trabalhadora produtiva é definida por Marx (1989), como aquela composta por trabalhador que produz a mais valia diretamente e que participa do processo de valorização do capital. Antunes (2008) destaca que a classe trabalhadora improdutiva também faz parte da classe trabalhadora.

Mas a classe trabalhadora engloba também os trabalhadores improdutivos, aqueles cujas formas de trabalho são utilizadas como serviço, seja para uso público ou para o capitalista, e que não se constituem enquanto elemento diretamente produtivo, enquanto elemento vivo do processo de valorização do capital e de criação de mais valia. São aqueles em que, segundo Marx, o trabalho é consumido como valor de uso e não enquanto trabalho que cria valor de troca. (ANTUNES, 2008, p. 49)

Assim há de se considerar também que esses/as trabalhadores/as

improdutivos/as para o capital são geradores do anti-valor, mas que ao mesmo tempo são necessários para a continuidade do sistema. (ANTUNES, 2008)

2.3.1 O Novo Modelo de Trabalho: a Uberização

A precarização, terceirização do trabalho e uberização são termos com diferentes significados, mas que caminham juntos em alguns aspectos a serem discutidos. O primeiro conceito citado, a precarização, vem da palavra precário/a, que tem seu significado como uma coisa que é incerta, que tem pouca ou nenhuma estabilidade, insuficiente. Através da derivação desta palavra, têm-se o conceito de precarização, que se caracteriza pela intensificação da exploração e o abuso da força de trabalho e também pelo desmonte dos coletivos de trabalhadores/as, e pela fragmentação social presenciadas nas cidades por meio do desemprego em massa (ALVES, 2009). O autor sugere que a precarização é intrínseco ao projeto neoliberal, no qual há um processo de insegurança de classes.

A terceirização é parte de um modelo de subcontratação, que modificou de forma estrutural a base produtiva e de serviços, que se pauta na produção “flexível” e enxuta, preconizada pelo sistema toyotista (MARCELINO, CAVALCANTE, 2012). Este modelo de organização da produção e do trabalho tem promovido alterações no âmbito econômico e político, nos mercados e nas condições de trabalho assim como nas vidas dos trabalhadores/as ao redor do mundo. (DUTRA e FILGUEIRAS, 2021)

Nessas duas décadas em que a terceirização alterou estruturalmente o mercado de trabalho, empresas e trabalhadores passaram a se relacionar em condições econômicas, políticas e sociais significativamente distintas. Essa mudança estrutural do mercado de trabalho se verifica, por exemplo, no rebaixamento geral das condições de trabalho e emprego das categorias terceirizadas e no peso que a ameaça de terceirização tem nas negociações daqueles trabalhadores não terceirizados (MARCELINO, CAVALCANTE, 2012, p. 332).

O termo uberização, cuja base teórica encontra-se nos dois últimos conceitos citados, foi pensado por Pochmann (2016a), como um termo que se refere a um novo padrão de organização do trabalho, em particular para aquele realizado por aplicativos. Assim como tivemos em diversos momentos da história novos arranjos na organização de trabalho, agora muitos pesquisadores identificam um novo padrão com os serviços por aplicativo.

Desse modo, o Pochmann (2016a) destaca que agora os/as trabalhadores/as exercem uma função terceirizada, o que gera um impacto diretamente nos sindicatos que lhe auxiliam por seus direitos, tendo menos força de luta para garantir as leis que amparam esta classe trabalhadora. Na realidade, é sobretudo um discurso de desqualificação dos sindicatos, processo fundamental do neoliberalismo.

Na lógica neoliberal, a ofensiva contra os direitos trabalhistas é fundamental para a maximização do processo de acumulação de capital, premissa básica do desenvolvimento econômico do neoliberalismo. Nessa lógica, os direitos trabalhistas são entendidos como principal fator que encarece o preço final da mercadoria, ou seja, se os trabalhadores têm muitos direitos, são considerados trabalhadores caros. Assim, um dos elementos do tripé neoliberal (a competição) é atingido (NABARRO, 2014, p. 158).

O regime de acumulação flexível que rompe com o fordismo, desqualifica o discurso coletivo, fortalecendo a narrativa individual do sujeito, enfraquecendo assim os sindicatos (HARVEY, 2008). A nova fase, a chamada uberização, é o/a trabalhador/a negociando individualmente com o empregador a sua remuneração, seu tempo de trabalho, arcando com os custos do seu trabalho. (POCHMANN, 2016b, p. 17).

Nesta nova fase de trabalho por aplicativo, o/a trabalhador/a entra com os recursos necessários para exercer sua função, com a sua mão de obra e suas ferramentas de trabalho, que podem ser o seu automóvel, uma motocicleta, ou até mesmo uma bicicleta. Também é necessário ter um aparelho celular com acesso à

internet, para assim possibilitar a condição de trabalho.

No entanto, este/a trabalhador/a não possui qualquer direito assegurado na legislação brasileira, poucos contribuem com o sistema previdenciário, e não há certeza de renda, tendo em vista que o/a trabalhador/a só ganha se houver chamadas/pedidos, permanecendo totalmente dependente da demanda, que pode ser muito variável.

A instabilidade e incerteza de como vai ser a sua renda mensal está, também, atrelada diretamente à manutenção das ferramentas de trabalho desse operador. Por exemplo, um motorista de aplicativo de transporte, pode ter um imprevisto e gastar parte da sua renda com a manutenção do veículo, devido ao uso excessivo. As empresas deste setor não se responsabilizam por qualquer dano ou desgaste envolvendo estes objetos, sob a alegação de que são prestadores de serviços, e que segundo a legislação trabalhista brasileira, não há vínculo empregatício entre a plataforma e os/as trabalhadores/as que a utilizam.

Uber não é proprietária direta das ferramentas e meios de produção (o automóvel, o celular), mas controla ferreamente a propriedade da capacidade de agenciar, de tornar viável a junção entre meios de produção, força de trabalho e mercado consumidor, sem intermediação de um “emprego”. A empresa detém, juntamente com outras grandes empresas ou proprietários, a propriedade dos recursos sociais de produção. (FONTES, 2017, p. 56)

Um motorista, para exercer sua função pelos aplicativos, pode se enquadrar em algumas opções referentes ao uso do objeto de transporte, o automóvel. O carro pode ser quitado e de sua propriedade, financiado ou pode ser também um automóvel alugado de terceiros. Empresas de locação de veículos, como a Localiza e a *Movida*, vislumbraram uma oportunidade muito grande com o avanço dos serviços por aplicativos porque muitos motoristas se utilizam desse processo para poder ter renda.

Por conseguinte, um motorista ou entregador, podem ter gastos como: financiamento/aluguel do veículo, Imposto Sobre Propriedade de Veículo Automotor

(IPVA), combustível, internet do celular, manutenções emergenciais, pedágios, renovações de frota, dentre outros. Todas essas condições sem um mínimo de monitoramento, em que alguns trabalhadores/as na busca pela sua renda acabam fazendo jornadas de trabalho exaustivas.

Contudo, em seu site oficial, a empresa *Uber* deixa claro algumas condições que ela alega não ser responsável, como não ser uma empresa de transporte, não ser um serviço de carona e que não emprega nenhum motorista. A seguir, a fala da empresa sobre essas diretrizes:

[...] O que não fazemos:

- a) A Uber não é uma empresa de transporte. A Uber é uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade. Nós desenvolvemos um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades;
- b) A Uber não é um serviço de carona paga ou remunerada. A Uber é uma empresa de tecnologia que possibilita, por meio de seu aplicativo, que motoristas parceiros encontrem pessoas que precisam de viagens acessíveis e confiáveis. O usuário chama um motorista parceiro, que o leva para o destino que ele deseja;
- c) A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro. Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade. (UBER, 2020, s/p).

Desta forma, a empresa busca deixar claro que não há vínculos com os motoristas, alega que eles oferecem uma plataforma e o motorista é um parceiro que encontra usuários. Também é dito que a *Uber* não emprega nenhum motorista, mas a atividade de ser um motorista é uma das principais rendas para muitas pessoas não só no Brasil como no mundo, onde, segundo na mesma página dessas diretrizes, temos no Brasil cerca de 1 milhão de motoristas/entregadores segundo a empresa, ou seja, são 1 milhão de pessoas que são parceiras e não possuem qualquer vínculo empregatício com a companhia.

Antunes (2020), em entrevista para a organização dos direitos humanos (Conectas), define que as empresas se utilizam do termo “prestadores de serviços”

para se beneficiar de uma massa enorme de força de trabalho que o mesmo classifica como “sobrante à margem da legislação social protetora do trabalho”. Apesar de a empresa alegar a não existência de vínculo empregatício, o Senado do Estado da Califórnia nos Estados Unidos aprovou, em 2019, o projeto de lei que reconhece os motoristas de aplicativo como funcionários, e com todos os benefícios básicos, como: seguro-desemprego, salário mínimo, licença maternidade, entre outros (PELEGI, 2019). No Brasil, entretanto, o STJ entendeu que os motoristas não têm vínculos empregatícios com as plataformas de transporte ou entrega por aplicativos.

Apesar de alegar não ter vínculo empregatício algum, a empresa traz consigo regras e comportamentos que querem que seus motoristas cumpram, como taxas de aceitação e cancelamento de corridas, nos quais há um determinado número de corridas para cancelar ou recusar. Outra questão é o sistema de avaliação, no qual passageiros avaliam o serviço prestado com notas, elogios ou críticas, e, em caso de reclamação vinda do passageiro, a *Uber* entra em contato diretamente com o motorista. Assim, “como parte desse artifício, evitam pagar direitos trabalhistas, custos de manutenção, tempo ocioso e tempo de deslocamento, acidentes de trabalho e qualquer obrigação de seguridade social” (SLEE, 2017, p. 294).

Silva (2019) apresenta aspectos importantes para compreender a uberização. A autora faz uma reflexão observando que a crise de 2008 intensificou um processo de precarização das relações de trabalho que já existia. As consequências dessa crise foram diversas, afetando diretamente a classe trabalhadora, principal vítima da crise, aumentando exponencialmente a taxa de desemprego. Silva (2019) complementa dizendo que, com as inovações tecnológicas, surgiram “alternativas” para o desemprego, como a uberização do trabalho, a flexibilização, e a informalidade.

Não resta dúvida que a crise colaborou para que as plataformas digitais e as empresas transnacionais, detentoras da maioria dos recursos tecnológicos da era da informação, encontrassem, nos países em

desenvolvimento, pessoas dispostas a abrirem mão de direitos trabalhistas e a receberem pouco em troca de muito trabalho, valendo-se da imagem de empreendedorismo individual. (SILVA, 2019, p.11)

Com a expansão do capitalismo mundializado, aliado ao grande avanço da tecnologia, as transformações a partir deste período de 2008 são inúmeras. Estas transformações atuam em diversos aspectos, impondo um estilo de vida novo nas cidades, áreas rurais, no campo mudando tanto aspectos culturais quanto sociais.

A uberização do trabalho não se restringe aos motoristas de transporte. Ela também ocorre com os entregadores de alimentos via aplicativo, popularmente conhecidos como *motoboys*. Estes/as trabalhadores/as já faziam essa função há muito tempo, mas antes era uma dinâmica mais sólida e clara, que era o vínculo entre o entregador e o restaurante, no qual havia um contrato estabelecido nesta relação.

Com a chegada dos aplicativos, este cenário se altera, e o que vemos atualmente é que muitos entregadores seguem a dinâmica dos aplicativos, diferente da relação que havia anteriormente com o dono do restaurante. Agora, os entregadores podem atuar em diversos restaurantes ao mesmo tempo porque o aplicativo solicita o pedido de retirada em determinado lugar e o/a trabalhador/a vai buscar.

Nessa nova prática, o entregador pode escolher com qual meio de locomoção trabalhar, sendo que a maioria utiliza motocicletas, outros usam carros, bicicletas ou até mesmo de skate. Os aplicativos, ao que tudo indica, não fazem nenhuma distinção de qual meio o/a trabalhador/a se vale, desde que o entregador cumpra os pré-requisitos da solicitação, como entregar o alimento no prazo determinado pelo aplicativo.

Um dos principais fatores que auxiliam esse crescimento da atividade informal é o alto número de desempregados e a crise econômica. Com a ascensão do neoliberalismo no Brasil e políticas voltadas ao funcionamento deste, ficou evidente que a mais prejudicada é a classe trabalhadora, ao passo que a

manutenção do desemprego gera efeitos nos níveis de salários, na taxa de rotatividade e elevação da informalidade. (DE SOUSA, 2018, p. 32)

Embora os aspectos e as diferentes nuances da crise econômica no Brasil demandem uma análise detalhada, específica e complexa, é possível afirmar que o fenômeno do desemprego não aparenta ser um aleatório, tendo os sujeitos desempregados um perfil determinado.

A ampliação do desemprego não se apresenta homogêneo entre os trabalhadores. Mostra-se, por exemplo, mais intenso o seu crescimento para pessoas do sexo feminino, com mais idade, menor escolaridade, na condição de chefe de família, situados nas regiões metropolitanas do Rio de Janeiro e Porto Alegre e relacionado com as atividades do trabalho doméstico, da construção civil e da indústria. (POCHMANN, 2015, p. 17)

No capítulo final, intitulado *Trabalho por aplicativo na cidade de Londrina/PR*, essa relação entre crise econômica, desemprego e precarização do trabalho foi discutida a luz dos levantamentos empíricos em Londrina, onde muitos trabalhadores/as que atuam para as plataformas digitais procuram este tipo de serviço por causa do desemprego.

3. A QUESTÃO DO TRABALHO NO BRASIL APÓS 1980

Para entender melhor a atual situação econômica presente no Brasil e em diversos países do mundo, é preciso observar como se deu o processo neoliberalização da economia em cada país, que, por meio de práticas como a flexibilização e a terceirização, houve um aprofundamento do processo de precarização do trabalho e das crises sociais que atingem toda a população.

3.1 CRISE ECONÔMICA DE 2008 E OS IMPACTOS NO BRASIL COM A ASCENSÃO NEOLIBERAL

É quase impossível não falar da crise econômica de 2008 quando tratamos do assunto uberização. Este acontecimento afetou todo o mundo econômico, crise essa que teve sua origem nos Estados Unidos, em virtude do estouro da bolha imobiliária no mercado americano. Alguns especialistas achavam que o avanço do neoliberalismo estaria acabado com esta crise. Entretanto, ocorreu o contrário, o sistema neoliberal ganhou ainda mais força.

Na crise de 2008, autores que seguiram o viés da mercadorização com enfoque economicista, como Duménil e Lévy (2014) e o novo-keynesiano Joseph Stiglitz (2008), apressaram-se em afirmar o fim do neoliberalismo em função de suas contradições internas e aclamaram o início de uma longa transição para um novo regime de acumulação. Logo traçaram um paralelo entre a crise de Wall Street e a queda do Muro de Berlim, acreditando que o pêndulo de Polanyi havia tomado o sentido progressista, com uma regulação mais humana e sustentável. (ANDRADE, 2019, p. 113)

Para compreender melhor sobre os acontecimentos da crise, é preciso fazer um retrospecto para facilitar a compreensão acerca do estudo. Nos anos anteriores à crise, os Estados Unidos viviam um momento de prosperidade econômica, com baixa inflação e baixa taxa de juros. De maneira geral, o mundo vivia uma fase de liquidez internacional (DEUS e LIMA, 2013).

O conceito econômico de liquidez é definido por Villaça (1969, p. 34):

A liquidez seria, pois, a propriedade de um ativo, governada pela relação entre o tempo e o preço alcançado, considerando-o livre de todos os custos decorrentes da venda. O seu preço total seria o conseguido após um dado período de tempo, uma vez que certas medidas fossem tomadas no preparo de sua venda. Quanto menor o espaço de tempo decorrido, uma vez admitido um período ótimo para se alcançar o preço total, quando certas medidas são tomadas no preparo da venda, menor será a contrapartida conseguida na troca.

A crise ocorre devido à bolha imobiliária dos Estados Unidos causada pelo aumento nos valores dos imóveis, onde a renda da população não acompanhou este crescimento. A bolha se formou quando os bancos passaram a oferecer mais créditos à população, atraindo mais consumidores, gerando uma supervalorização dos imóveis. Com uma demanda alta, a taxa de juros subiu e muitas pessoas não conseguiram pagar suas hipotecas e assim os bancos ficaram descapitalizados. Bresser (2009, p. 133) afirma que, primeiramente, a crise econômica de 2008 foi uma crise bancária e que:

[...] segundo a causa direta da crise foi a concessão de empréstimos hipotecários de forma irresponsável, para credores que não tinham capacidade de pagar ou que não teriam, a partir do momento em que a taxa de juros começasse a subir como de fato aconteceu.

O autor ainda aponta outras quatro características que levaram à crise. Terceiro, pela onda neoliberal que se iniciaria em meados de 1970. O quarto, que a ideologia ultraliberal já era legitimada nos Estados Unidos. Quinto, a falta de preparo e de prática dessas teóricas econômicas, e o sexto, a importância do Estado em regular e organizar uma nação. (BRESSER, 2009, p. 134)

A partir deste ponto, há a fase identificada por Carvalho (2008) como crise patrimonial, pois o valor dos passivos das instituições financeiras torna-se maior que o valor dos seus ativos, tornando essas instituições insolventes. A partir deste momento, tem-se a quebra de diversos bancos como o Lehman Brothers, a expectativa negativa dos agentes frente à dinâmica da economia, o aumento do desemprego, enfim, o auge da crise econômica

nos Estados Unidos. (DEUS e LIMA, 2013, p. 54)

O desemprego começa a ganhar força em países desenvolvidos como é o caso dos Estados Unidos. Para Antunes (2018), a crise econômica de 2008 foi o propulsor da precarização do trabalho. Assistimos à expansão significativa do processo de precarização estrutural do trabalho. Essa tendência se desenhava desde princípios da década de 1970, quando deslanchou o processo de reestruturação produtiva do capital em escala global.

No Brasil, a realidade é diferente. Entre 2004 e 2008, o Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro teve um expressivo aumento. Igualmente, a diminuição da taxa de desemprego nesse período foi um dos aspectos que contribuiu no incremento do consumo em 21,5%. Além disso, a taxa de investimento aumentou 44,8%, seguida do aumento das exportações de bens e serviços. (DEUS e LIMA, 2013). Já Antunes (2018, p. 135) afirma que entre 1980 e 2008, o setor de serviços,

Cresceu o seu peso relativo em 30,6%, respondendo atualmente por dois terços de toda a produção nacional, enquanto os setores primário e secundário perderam 44,9% e 27,7%, respectivamente, de suas participações relativas no PIB.

Desta forma, podemos destacar que até o momento da crise, o Brasil vivenciava um período de prosperidade econômica, no qual as taxas econômicas eram extremamente positivas e as empresas fixadas no Brasil, aliadas a expansão industrial, estavam em uma boa fase.

Com o surgimento da crise, economistas aguardavam qual seria o impacto da mesma no mercado financeiro brasileiro. As pesquisadoras Deus e Lima (2012, p. 55) afirmam que o “primeiro efeito sentido pelo Brasil correspondeu à escassez de crédito internacional”. O setor bancário regulou o sistema de créditos para a economia brasileira, mudando o plano de muitas pessoas e empresas para com os setores da produção e investimentos. Assim, há uma desaceleração do crescimento econômico brasileiro. Porém, o Estado brasileiro, representado pelo então presidente da época Luiz Inácio Lula da Silva, respondeu com medidas cujos

objetivos eram incentivar o crescimento econômico e não deixar a crise atingir o país.

Quando a crise mundial atingiu fortemente os países capitalistas centrais a partir de 2008, o governo Lula tomou medidas claras no sentido de incentivar, através do Estado, a retomada do crescimento econômico, com a redução de impostos em setores fundamentais da economia, como o automobilístico, o de eletrodomésticos e o da construção civil, todos eles expressivos incorporadores de força de trabalho. Assim, estimulou a expansão do mercado interno brasileiro, para compensar a retração do mercado externo, que reduziu a procura pelas commodities produzidas no Brasil. Combinando uma política de privatização baseada nas parcerias público-privadas (PPP), seu governo ainda incentivou bastante a transnacionalização da economia brasileira, quer pela abertura do mercado interno aos capitais internacionais, quer pelo impulso que deu para a internacionalização de vários setores da burguesia brasileira (de que foi exemplo o da construção civil), que passaram a investir em outras partes do mundo, sempre com o apoio decisivo dos governos do PT. (ANTUNES, 2018, p. 250).

Com a continuidade do PT, com o governo de Dilma Rousseff a partir de 2010, nota-se a crise econômica de 2008 chegando de forma intensa e tardia no Brasil. Dilma manteve basicamente o receituário do segundo governo Lula: crescimento econômico com ênfase na expansão do mercado interno; incentivo à produção de commodities para a exportação; redução de tributos que beneficiou os grandes capitais (industrial e construção civil). (ANTUNES, 2018)

Houve, em 2013, manifestações sociais ocorridas em todo o Brasil, nas quais a população brasileira apresentava descontentamento com o atual cenário econômico do país. Motivados por um aumento na passagem dos transportes públicos, o Movimento Passe Livre (PSL) dá início aos protestos, que em pouco tempo ganham proporções nacionais. O momento brasileiro era contraditório: por um lado, a população clamava por melhores condições econômicas, e, por outro, o Brasil era palco da sede da Copa do Mundo de 2014. Por trás disso tudo estava em curso o fortalecimento da direita e do ultraconservadorismo no Brasil.

A Copa do Mundo evidenciou o processo de exclusão social existente no país, no qual muitos/as trabalhadores/as informais não poderiam exercer seu ofício ao redor dos estádios. A copa foi elitizada, como todo evento internacional esportivo. O evento esportivo estava longe de ser algo verdadeiramente próximo da realidade brasileira.

Os setores sociais mais afetados, portanto, foram as camadas populares, excluídas dos jogos, mas cientes de que os recursos que faltam no transporte público, na saúde e na educação sobraram para os estádios de futebol “padrão Fifa”. Isso fez com que houvesse, a cada jogo, uma ou diversas manifestações, com muita conflagração, em que o povo mostrava seu completo descontentamento. (ANTUNES, 2018, p. 276)

Fica claro que, enquanto havia um evento mundial, com parte da população acompanhando, a situação econômica do país não estava boa. E foi neste contexto que, ainda em 2014, a empresa *Uber* chega no Brasil.

3.1.1 O avanço do neoliberalismo no Brasil

Em se tratando do mundo do trabalho e da adoção de políticas neoliberais no Brasil, nos interessa o período seguinte ao final da década de 1970, no tocante ao processo industrial. A industrialização brasileira, até a década de 1980, apresentava uma cadeia produtiva voltada principalmente à produção de bens de consumo duráveis, como: automóveis e eletrodomésticos. (ANTUNES, 2012)

Para Antunes (2012, p. 46), foi “[...] durante a década de 1980 que ocorreram os primeiros impulsos do nosso processo de reestruturação produtiva, levando as empresas a adotar [...] novas formas de organização social do trabalho [...] sistema just-in-time;” e assim podemos verificar os primeiros passos da flexibilização no Brasil. Por outro lado, nesse mesmo período, os países centrais já estavam com o sistema toyotista em curso, sendo implementado de forma mais efetiva em diferentes setores industriais. Com o avanço tecnológico, e a inserção da

microeletrônica no processo industrial, o capitalista encontrara novas formas para obtenção de lucro e de maximizar o processo de acumulação. (FRANCO, 2020)

Frente às inovações, a exploração da força produtiva atingiu novos níveis, como nos explica Franco (2020, p. 32):

[...] Quanto mais eficiente se torna a maquinaria automatizada sob o capital, mais força de trabalho é liberada do processo produtivo direto, mais o capital se torna capaz de se apropriar dos recursos naturais, maior o grau de exploração da força de trabalho remanescente. Com a gradativa redução do tempo socialmente necessário à reprodução de mercadorias, isto é, com a diminuição do seu valor, a tendência é que mais investimentos em ciência e tecnologia se façam necessários pelo capital para lutar contra a lei da queda tendencial da taxa de lucro.

Assim, na medida em que a tecnologia avançava, havia por parte das indústrias uma reestruturação geral nos seus moldes produtivos. As mudanças que empresas brasileiras adotaram neste período apresentaram, dentre as suas principais características, elementos do sistema toyotista e o modelo de acumulação flexível, além de uma “nova” competitividade internacional, e também pela resposta ao sindicalismo muito presente no ABC paulista pós-1978 (ANTUNES, 2012).

No neoliberalismo, os sindicatos são entendidos pelos donos dos meios de produção como entraves à maximização dos lucros porque defendem os direitos dos/as trabalhadores/as e são contra a precarização, ou seja, as empresas “gastam” mais com pessoal e lucram menos.

A Constituição de 1988, que deveria impedir o modelo neoliberal de avançar em virtude da imposição do cumprimento da função social da propriedade (CARNEIRO, 2020), não resistiu à chegada do toyotismo. Além disso, o sistema fordista de produção não deixou de existir, passando a se integrar ao toyotismo, adotando características que beneficiam o capital do sistema fordista com o modelo de acumulação flexível do modelo da Toyota. (ANTUNES, 2012)

Essas transformações na produção industrial não ocorreram de forma

homogênea no país. Formas diferenciadas entre os distintos ramos industriais ocorreram porque “[...] o tempo rápido não cobre a totalidade do território nem abrange a sociedade inteira” (SANTOS, 2004, p. 267). Isso porque o capitalista adota combinações de sistemas de produção que naquele momento possam garantir maior reprodução do capital.

Para Antunes (2012, p. 48), a combinação dos dois modelos resulta em “[...] um aumento da superexploração da força de trabalho, traço constitutivo e marcante do capitalismo brasileiro.” E assim os/as trabalhadores/as vão se tornando operários polivalentes, fazendo diversas funções dentro da empresa e com baixa remuneração.

Na década de 1990, essas intensas transformações no modo de operação capitalista realizada pelas indústrias continuaram em curso. As inovações tecnológicas se fizeram presentes por meio de robôs, com inúmeras pessoas perdendo seus cargos pela automatização da produção, que gerou também uma desverticalização forte, subcontratação e terceirização da força de trabalho. (ANTUNES, 2012)

Foi conformado um cenário de redução do emprego na indústria de bens, aliado ao crescimento do número de trabalhadores atuando em diversas formas de organizações laborais, tais como: contratos temporários de empresas terceiradas; profissionais freelancers; empregados impelidos a se transformarem em pessoa jurídica (o fenômeno da “pejotização”); trabalhadores informais nos segmentos de circulação de mercadorias (sacoleiros, camelôs, feirantes); cooperativas subordinadas a grandes empresas; consultores independentes do marketing multinível; as mais diversas formas de ocupação na “indústria de serviços” que, mais recentemente, passou a incorporar os trabalhadores de serviços intermediados por plataformas digitais. (FRANCO, 2020, p.143-144)

Com o governo de Fernando Collor, que perdurou de 1990-1992, foi proposto um projeto político de “modernização” do Brasil. Essa modernização nada mais era que uma integração subordinada ao capitalismo imperialista preconizado principalmente pelos Estados Unidos (FRANCO, 2020). O governo era “dócil” ao

capital externo, e com a modernização capitalista passou a sucatear todo o estado. (ANTUNES, 2004)

Outras duas estratégias de governo foram, o Plano Collor 1 e Plano Collor 2. O primeiro resultou em uma recessão com diminuição salarial, enxugamento da liquidez, redução do déficit público e privatização do Estado. Já o Plano 2, nada mais foi do que o reconhecimento da falência das medidas imediatas e contingenciais do Plano Collor 1. O segundo plano chegou para corrigir os problemas do primeiro (ANTUNES, 2004), mas acabou por acentuar a recessão econômica no país.

Essa modernização pautada pela ótica neoliberal comprometeu a classe trabalhadora. Muitos/as trabalhadores/as perderam seus empregos, e aqueles/as que não perderam seu posto de trabalho vivenciaram níveis de subtração salarial, superexploração do trabalho, o que gerou enorme insatisfação. (ANTUNES, 2004)

Com a abertura econômica, as indústrias estatais brasileiras passam a ser visadas pelo capital estrangeiro frente à política de privatização adotada pelos governos federais no transcorrer da década de 1990, época na qual uma quantidade de estatais passou das mãos do Estado para o domínio do capital privado.

O parque produtivo brasileiro, sobretudo o industrial, foi alterado de modo significativo pela privatização do setor produtivo estatal, afetando diretamente a siderurgia, as telecomunicações, a energia elétrica, o setor bancário etc., áreas com forte presença estatal anterior e que passaram para o capital privado, tanto transnacional quanto nacional. Esse processo desorganizou o tripé que sustentava a economia brasileira (capitais nacional, estrangeiro e estatal), reduzindo de forma expressiva o setor produtivo do Estado, alterando bastante a estrutura e a composição das classes dominantes, uma vez que, com uma maior internacionalização da economia, amplos setores da burguesia nacional e do setor produtivo estatal foram incorporados ou se associaram ao capital externo. (ANTUNES, 2017, p. 136)

Todas essas mudanças que ocorreram na década de 1990 reverberaram no

movimento da classe trabalhadora, pois segundo Antunes (2018, p. 120),

[...] a combinação entre neoliberalismo, financeirização da economia e reestruturação produtiva acarretou também profundas metamorfoses na classe trabalhadora e em sua morfologia. A flexibilização produtiva, as desregulamentações, as novas formas de gestão do capital, o aumento das terceirizações e da informalidade acabaram por desenhar uma nova fase do capitalismo no Brasil. A introdução das modalidades típicas da era da acumulação flexível, combinada com elementos do taylorismo e do fordismo ainda presentes em diversos ramos produtivos, indica que o fordismo brasileiro já se mesclava com novos processos produtivos, principalmente com aqueles oriundos da experiência toyotista ou do chamado modelo japonês.

O toyotismo perdura até hoje no mundo, assim como o sistema fordista, pois um sistema não elimina o outro. Em muitas indústrias os dois são adotados de forma combinada. Com o avanço tecnológico, Schneider (2020), assim como Monteiro e Murta (2021), destacam que há agora uma quarta revolução industrial, na qual o capital, por meio da alta tecnologia, consegue substituir a mão de obra humana por inteligência artificial ou algoritmos, criando um processo que não necessariamente precisa de um supervisor, já que o próprio sistema do algoritmo é programado para fazer isso, ou até mesmo os próprios clientes conseguem exercer esse papel, como nos aplicativos *Uber* e *Ifood*.

Na gestão algorítmica do trabalho engendrada pelas plataformas, as práticas de controle do desempenho e de gestão da remuneração dos trabalhadores uberizados tendem a ser indissociáveis. Para a apreensão das especificidades acerca de como ambas se manifestam conjuntamente na gestão algorítmica dos trabalhadores que se vinculam às plataformas, delinee a análise em duas subcategorias: i) trabalhos executados predominantemente fora do ambiente virtual; ii) trabalhos executados predominantemente em interação com o ambiente virtual. (FRANCO, 2020, p. 68)

Percebe-se, portanto, que foi este contexto de avanço tecnológico que fez nascer a maior empresa de transportes de passageiros do mundo, a *Uber*, que não possui nenhum automóvel, e também a maior empresa de hospedagem do mundo,

a *Airbnb*, que não possui nenhum imóvel ou hotel (CARNEIRO, 2020). Estes são exemplos muito claros do atual momento da uberização do trabalho.

3.2 O CENÁRIO POLÍTICO BRASILEIRO NOS ÚLTIMOS ANOS E A QUESTÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Para se compreender o fenômeno da uberização no Brasil e todos os seus desdobramentos é necessário observar o cenário político do país das últimas décadas e como o mesmo se comportou em relação aos direitos trabalhistas.

Na década de 1930, o movimento sindical começou a ganhar força na luta pelos direitos dos/as trabalhadores/as. No entanto, o sindicalismo era monitorado pelo Estado, tendo em vista que até então não havia direitos oficiais e regulamentados pela justiça. Foi em 1943, durante governo de Getúlio Vargas, que foi criada a CLT (Consolidação das Leis de Trabalho), que representou um avanço muito significativo para a classe trabalhadora.

Para analisar as transformações do trabalho em tempos de globalização financeira e liberal no Brasil, é importante partir da constatação de que aqui não se constituiu um Estado de Bem Estar Social, mas um sistema de proteção social (CLT – Consolidação das Leis do Trabalho) criado em 1943, condicionado pelo controle do Estado sobre os sindicatos e que estabeleceu um conjunto de direitos sociais e trabalhistas restritos ao setor urbano, reivindicados pelos trabalhadores desde o pré 1930, e que representaram um avanço importante em direção à “condição salarial” da qual falam os estudos sobre a experiência europeia. (DRUCK, 2016, p. 42)

Contudo, a CLT até o momento contemplava apenas os/as trabalhadores/as das áreas urbanas, sendo que os/as trabalhadores/as rurais não tinham as garantias que a CLT assegurava, sendo praticamente excluídos desse direito até o ano de 1963 com a aprovação do Estatuto do Trabalhador Rural, que abriu a possibilidade de incorporação lenta e gradual do trabalho rural à CLT. Até então, portanto, a CLT voltava-se tão somente às relações de trabalho urbanas.

(POCHMANN, 2016b, p. 60)

Entre as décadas de 1950 e 1960, houve muitas manifestações e avanços foram conquistados, nos quais os/as trabalhadores/as, com organização e articulação, começaram a ter mais participação na sociedade e em medidas que envolviam os direitos trabalhistas. Os sindicatos, que integravam um movimento de resistência, encontravam suas principais bases de organização, ainda que não exclusivamente, nas empresas estatais, setores onde o Partido Comunista Brasileiro (PCB) detinha forte presença e força. Esse movimento levou à criação do Comando Geral dos/as Trabalhadores/as (CGT), que atuou diretamente, com outras organizações populares, visando à realização das “reformas de base” durante o governo Goulart. (ANTUNES, 2018, p. 203)

As reformas de base fizeram parte do Plano Trienal do então governo de João Goulart, com dois componentes básicos. O primeiro consistia em medidas de combate à inflação e o segundo as chamadas Reformas de Base (reformas agrárias, eleitoral, universitária, bancária, da legislação sobre o capital estrangeiro, urbana e a tributária) (MOREIRA, 2011). Em 1964 ocorre no Brasil o golpe militar, a justificativa dos militares para o golpe foram diversas.

Houve muitos fatos imediatos que contribuíram para o golpe, entre eles a propaganda dirigida pelo Instituto de Pesquisas Econômicas e Sociais (IPES) e pelo Instituto Brasileiro de Ação Democrática (IBAD), a formação da doutrina das Forças Armadas (Doutrina de Segurança Nacional), a acusação de que Goulart pretendia implantar uma “república sindicalista” no Brasil, o contexto de - guerra fria, entre outros. (MOREIRA, 2011, p. 56)

Ricardo Antunes destaca, em sua obra “O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital” (ANTUNES, 2018), que durante esse período o governo militar fortaleceu ainda mais o controle do Estado sobre os sindicatos, e também houve uma repressão aos setores sindicais mais combativos, liderados pelos comunistas e pelos trabalhistas reformistas.

Neste período uma das criações do Governo Militar foi a implementação do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), que aumentou a rotatividade do

trabalho no Brasil. Sobre esta questão, Pochmann (2016b, p. 60-61), destaca que:

A taxa de rotatividade que atingia a cerca de 15% da força de trabalho ao ano na década de 1960 rapidamente foi acelerada, aproximando-se da metade dos empregos formais do País. Com isso, a generalização do procedimento patronal de substituir empregados de maior salário por trabalhadores de menor remuneração. Na política salarial vigente entre 1964 e 1994, o resultado foi, em geral, a perda de poder compra do rendimento dos trabalhadores, sobretudo no valor real do salário mínimo, que atende a base da pirâmide distributiva do País.

No Brasil, já havia uma expansão industrial desde a década de 1950, da qual despontava um proletariado industrial, concentrado principalmente no cinturão metalúrgico do ABC paulista, onde estavam localizadas grandes montadoras automotivas e metalúrgicas, que tiveram seu auge na década de 1970. Antunes (2018) destaca que nessa área, onde trabalhavam milhares de operários, nasceu a base do movimento sindical do país. Segundo o autor, o sindicalismo encontrava capilaridade nos/as trabalhadores/as industriais, nos assalariados rurais, nos funcionários públicos e nos setores assalariados médios urbanos. Assim, com essa nova organização, despontaram diversos movimentos grevistas, que ganharam destaque com uma grande paralisação na empresa Scania, fabricante de Caminhões e Ônibus, em 1978, na unidade fabril de São Bernardo do Campo-SP.

Com o começo da década de 80, novas greves ocorrem e o país passa por um período de luta por direitos, melhores condições de trabalho e aumento de salário.

O fato é que a greve geral dos metalúrgicos do ABC abriu as portas para outras formas de mobilização, seja em solidariedade à paralisação dos metalúrgicos, seja em busca de reivindicações particulares. Como havia feito no ABC, o ministro do Trabalho, Murilo Macedo, proferiu duros golpes nas entidades sindicais mais combativas, seguindo-se uma onda de intervenções que intentava debelar o ímpeto das mobilizações. (SANTANA, 2018, p. 42)

O presidente da república era o general Ernesto Geisel, que esteve no poder

entre 1974 e 1979. Durante este período, outra figura pública começou a ter destaque e viria a ser, posteriormente, conhecido em todo o Brasil: Luiz Inácio Lula de Silva. Junto a ele, emergiu o projeto político que fundaria o Partido dos Trabalhadores (PT).

Com diversas greves e momentos de luta dos/as trabalhadores/as contra a exploração e a briga por direitos mínimos, chega-se a 1988, ano em que a atual Constituição Federal foi promulgada. Pochmann (2016b, p. 62) destaca que foi nesse período que os/as trabalhadores/as rurais passaram a ter direitos equivalentes aos urbanos, embora ainda hoje haja segmentos dos ocupados no campo sem acesso à regulação social e trabalhista.

Talvez a referência mais emblemática seja o resultado estampado na Constituição de 1988, que, apesar de limitada em vários aspectos, contemplou mudanças na organização sindical, como o fim do “estatuto padrão”, o direito de greve, a livre organização sindical dos funcionários públicos, ainda que tenha preservado a “unicidade sindical”, o imposto sindical, entre outros elementos restritivos. Sem sombra de dúvida, os trabalhadores e suas organizações se mobilizaram no sentido de ver seus interesses dispostos na Constituição. Em certos momentos operaram juntos, em outros, contudo, se dividiram, tendo em vista suas variadas posições. (ANTUNES, 2018, p. 207)

Para muitos/as trabalhadores/as, os ajustes efetivados na Constituição de 1988 trouxe uma série de benefícios que sinalizavam para uma melhora na vida dessas pessoas. Com um 13º salário era possível colocar mais alimentos na mesa do povo brasileiro. Outros auxílios, como a licença maternidade e aos adicionais (insalubridade, periculosidade, noturno) também foram relevantes na vida dessas pessoas.

Pode-se dizer que os/as trabalhadores/as obtiveram algumas vitórias tanto pela queda do regime militar, quanto pelos seus direitos conquistados. No entanto, em 1989, a eleição do presidente Fernando Collor de Mello aprofunda a ideologia neoliberal no Estado brasileiro. Seu governo não perdurou muito devido ao impeachment em 1992 em virtude de crimes de corrupção. Itamar Franco, seu vice-

presidente assume até o término do mandato (entre 1992 a 1994). Após eles tivemos o presidente eleito Fernando Henrique Cardoso, reeleito em 1998.

Quadro 1. Dados mostram o que mudou após a Constituição Federal de 1988

<p>Direitos Constitucionalizados</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direito ao salário mínimo (SM) - Ao piso salarial - Ao 13º salário - Aos adicionais de insalubridade e periculosidade - Ao adicional de trabalho extraordinário - Ao adicional de trabalho noturno - À duração semanal da jornada de trabalho - Ao repouso semanal remunerado - Às férias remuneradas - À licença maternidade - À estabilidade do trabalhador envolvido com a representação sindical - À estabilidade do trabalhador que tenha sofrido doenças e/ou acidentes - Ao aviso-prévio remunerado - Ao seguro-desemprego - Ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) - À multa incidente sobre o valor acumulado de FGTS
<p>- Direitos Ampliados</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direito ao SM, com conceito ampliado - À licença maternidade, com prazo ampliado para 120 dias - Às férias remuneradas, com acréscimo de um terço do valor - Ao adicional de trabalho extraordinário, com acréscimo mínimo de 50% - À duração semanal da jornada de trabalho, com máximo de 44 horas - Ao aviso-prévio, proporcional ao tempo do contrato, mínimo de trinta dias - À multa incidente sobre o FGTS, que passou para 40% do valor acumulado - À estabilidade da trabalhadora gestante - À proteção contra diversos riscos do trabalho (doenças e acidentes)
<p>- Direitos Criados</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direito à licença paternidade - Ao adicional de penosidade - À estabilidade do trabalhador envolvido com a prevenção de acidentes

Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2015.

Sobre esse período Pochmann (2016b, p. 61), destaca que houve uma generalização de medidas de liberalização da contratação de trabalhadores/as. Segundo ele, houve ainda uma intensificação da terceirização dos contratos, em plena massificação do desemprego e precarização das relações de trabalho. Já Antunes (2018, p. 208), afirma que o parque produtivo foi profundamente impactado pelas privatizações, alterando o tripé (produtivo estatal, capital nacional e capital internacional) que estruturava a economia brasileira, pelo aumento da presença dos capitais estrangeiro e nacional.

A partir de 2003, quando o Partido dos Trabalhadores assumiu o governo, nos mandatos de Lula e Dilma Rousseff, pode-se dizer que não houve rompimento com as políticas neoliberais. Isso ficou claro já na primeira gestão de Lula, que ao iniciar o seu mandato reafirmou, na carta intitulada “Carta ao Povo Brasileiro”, o seu comprometimento com os contratos nacionais e internacionais, obrigações financeiras e controle das dívidas públicas.

Por outro lado, mesmo não rompendo com as políticas neoliberais, o governo de Lula promoveu os maiores investimentos em políticas sociais, como o Programa de Transferência de Renda (bolsa família) e o Programa Minha Casa, Minha Vida. Outros projetos, como o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) e os aumentos reais do salário mínimo, promoveram um melhor desenvolvimento econômico e uma queda no desemprego, garantido uma melhoria na qualidade de vida da população de menor poder aquisitivo. (PAZ, 2017)

Porém, o governo, em 2008, frente ao impacto econômico negativo causado pela recessão mundial, buscou retardar todas as consequências que essa crise poderia causar no Brasil. Uma das estratégias usadas foi a redução da meta do superavit fiscal para que o gasto público fosse empregado como medida anticíclica diante da crise econômica. (PAZ, 2017)

O Partido dos Trabalhadores, junto ao presidente Lula, conseguiu frear os efeitos da crise de 2008 temporariamente. Com a chegada do mandato da Presidente Dilma Rousseff, em 2011, os impactos econômicos da crise chegam ao

Brasil impondo diversos percalços ao desenvolvimento da política econômica brasileira.

A economia, que crescera 7,5% em 2010, permaneceu o biênio de 2011 e 2012 com crescimento próximo de zero. A oposição neoliberal levantou, então, a cabeça. Percebeu uma oportunidade e retomou a iniciativa política. Elegeu o ex-ministro da Fazenda Guido Mantega e a sua “nova matriz de política econômica” como inimigo principal. (BOITO JR, 2020, p. 22 – grifo do autor)

A campanha à reeleição da então Presidente Dilma Rousseff, em 2014, foi marcada pela forte pressão do setor financeiro e de setores da mídia corporativa sobre o ajuste fiscal. Dilma afirmou em sua campanha que não retiraria nenhum direito trabalhista (ANTUNES, 2018, p. 261), mas dois meses após a sua reeleição descumpriu a promessa.

Assim, as primeiras medidas tomadas pela candidata reeleita foram o inverso do que ela propugnou em sua campanha eleitoral: reduziu conquistas trabalhistas, como seguro-desemprego; aumentou os juros bancários; indicou um ministério de perfil conservador e começou a urdir um programa de “ajuste fiscal” profundamente recessivo. Desse modo, o segundo governo Dilma, ao implementar o que sua campanha dizia que a oposição conservadora faria, começou a ampliar ainda mais o desmoronamento de sua base social e política, que acabou jogando o seu governo em uma crise que não se via no Brasil desde a era Collor. (ANTUNES, 2018, p. 262 – grifo do autor).

A burguesia brasileira, que mantinha relações profundas com o capital internacional, aproveitou as falhas (produzidas pela mesma burguesia) do governo, e se intensificou um processo pelo impeachment da Presidente. Este processo foi dirigido pelo capital internacional e pelo setor da burguesia brasileira a ele associado, contando com o apoio ativo da fração superior da classe média (BOITO JR, 2020). Assim, tivemos, em 2016 o impeachment da primeira mulher presidente na história do Brasil, e teve início o governo de Michel Temer, até então vice de Dilma Rousseff, no qual a reforma trabalhista foi aprofundada a partir de

ideias conservadoras neoliberais. Essa precarização das condições dos/as trabalhadores/as continuou no governo de Jair Bolsonaro, iniciado em 2019.

3.2.1 Desemprego e Exército Industrial de Reserva

Para Marx (1989), o desemprego estrutural é uma condição da sociedade capitalista. O mesmo cita que: “[...] essa superpopulação se converte, em contrapartida, em alavanca da acumulação capitalista, e até mesmo numa condição de existência do modo de produção capitalista.” (MARX, 1989, p. 707). Todo esse processo com um único e simples motivo, a acumulação do capital.

[...] a acumulação capitalista sempre produz, e na proporção de sua energia e de sua extensão, uma população trabalhadora supérflua relativamente, isto é, que ultrapassa as necessidades médias da expansão do capital, tornando-se, desse modo, excedente. (MARX, 1989, p. 731)

A população que faz parte do conceito intitulado por Marx de exército industrial de reserva é a massa de trabalhadores/as que acabam sobrando, seja pelos avanços tecnológicos, por novos modelos produtivos ou por novas formas de exploração. Como exemplo, podemos citar a inserção de maquinários em diversos tipos de indústrias e que realizam funções que antes eram feitas apenas pelo trabalho humano. Quando o capital avança por diversas frentes, com novos métodos de gestão da força de trabalho e novas formas de exploração e acumulação, a classe trabalhadora é expulsa do emprego e do circuito formal da produção de mercadorias. (TRINDADE, 2017)

Deste modo, na medida em que o processo de centralização do capital acontece, ocorre também o alargamento do exército industrial de reserva, expressando completa funcionalidade ao sistema. Ora, por um lado, ele contribui para manter e/ou reduzir os salários sempre abaixo do valor capaz de atender as necessidades da classe trabalhadora e, por outro, cria uma massa de sujeitos disposta a, de acordo com os ritmos e compassos do desenvolvimento capitalista, inserir-se imediatamente nos processos produtivos, mediante as requisições existentes. (TRINDADE, 2017, p. 227)

Enquanto muitos passam fome, outras poucas se aproveitam dessa desigualdade e lucram, pois vivem da exploração da classe trabalhadora. O capital se renova e se adapta às condições atuais promovendo todo um manejo ou controle do capital por meio da publicidade, da propaganda, da internet e dos meios de comunicações, que influenciam o pensamento das pessoas. Marx (1989) afirmou que essa desigualdade só vai acabar quando houver um levante da classe trabalhadora e assim o enfrentamento contra o capital.

A questão do desemprego é um dos grandes problemas sociais que os/as trabalhadores/as vêm enfrentando nas últimas décadas. Pode-se dizer que é uma das consequências negativas do sistema capitalista, e que é bastante complexa a resolução desse problema, tendo em vista que envolve aspectos econômicos, sociais, dentre outros. Em suma, é extremamente importante discutir a diferenciação entre trabalho e emprego. Segundo Reinert (2001), a diferença é que enquanto o trabalho sempre esteve presente nas condições humanas, o emprego passa a ter existência ou significado com a ascensão do capitalismo, tendo em vista que

O emprego, por sua vez, é uma consequência específica do capitalismo. Ele é o elo de ligação formal entre o trabalhador e o modo de produção capitalista e não com uma organização específica. (REINERT, 2001, p.45-46)

Por conseguinte, se uma pessoa está empregada, há outras que não. O desemprego é caracterizado como sendo a não possibilidade do trabalho assalariado nas organizações de um modo geral (REINERT, 2001). Harvey (2013, p. 263) define que: “o desemprego e o emprego são produzidos pelo capital. Consequentemente, a classe trabalhadora fica diante de uma crise endêmica com respeito à segurança no emprego, taxas salariais, condições de trabalho etc.”.

O desemprego ocorre de diversas formas, dentre as causas mais citadas, pode-se enunciar: o desenvolvimento tecnológico, a globalização, a terceirização, a

desindustrialização, o excesso de concentração da renda, os modernos métodos de gestão, de um modo geral, como a reengenharia e o *downsizing*¹, entre outras (REINERT, 2001).

A definição moderna da condição de assalariado supõe a identificação precisa do que os estatísticos chamam de população ativa; identificar e mensurar aqueles que estão ou não ocupados, as atividades intermitentes e as atividades de tempo integral, os empregos remunerados e os não remunerados. Empreendimento de grande fôlego e difícil. Um proprietário de terras, um latifundiário e uma pessoa que vive de rendas são “ativos”? E a mulher e os filhos do artesão ou do agricultor? Que estatuto conferir a esses numerosos trabalhadores intermitentes, sazonais, que povoam tanto as cidades como o campo? Pode-se falar de emprego e, correlativamente, de não emprego, de desemprego, se não se pode definir o que verdadeiramente significa estar empregado? (CASTELLS, 2012, p 420).

Reinert (2001), ao discutir sobre as causas e consequências que o desemprego pode causar, aponta que as famílias são prejudicadas quando um de seus integrantes perde ou não consegue um emprego. A conta do desemprego, direta ou indiretamente, é paga por todos, via aumento de impostos para cobrir despesas do tipo seguro desemprego, despesas médico-hospitalares, despesas com segurança etc.

Estudos comprovam que o desemprego aumenta os problemas relacionados com a saúde física e mental do trabalhador, fazendo com que se acentue a procura pelos serviços profissionais ligados a esta área. Também há comprovação de que a violência e o crime, de um modo geral, estão diretamente relacionados com o desemprego. Este pode ainda provocar radicalização política, tanto à direita quanto à esquerda, bem como ampla desorganização familiar e social. Estudos já descobriram relação entre aumento de desemprego e aumento de divórcios, apenas a título de exemplo. (REINERT, 2001, p. 46)

Verifica-se, que o desemprego pode abalar diversas estruturas de uma

¹ Consiste em reduzir e, muitas vezes, eliminar todos os processos ou pessoas/cargos desnecessários ou obsoletos na empresa.

sociedade. Harvey (2011, p. 65) cita que as crises são inevitáveis, mas que também são necessárias, porque o equilíbrio pode ser restaurado e as contradições internas do capital ser resolvidas.

Atualmente, encontrar uma ocupação formal tem sido cada vez mais difícil para o brasileiro. Levantamentos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística no ano de 2021, apontam que cerca de 14,7% dos brasileiros estavam desempregados, que outros 6 milhões estavam em situação de desalentados (pessoas que desistiram de procurar emprego porque não tem esperanças de que irão encontrar) e outros 40% estão na informalidade. Podemos dizer que o Brasil vive uma crise econômica severa que se agravou com a pandemia da Covid-19.

No gráfico 1, verifica-se como a taxa de desemprego subiu nos últimos anos. O gráfico apresenta dados a partir de 2012, porém ao consultar a taxa de desemprego de 2011 é possível aferir que a média anual ficou em 6%. Uma característica a ser observada é o fato de que a porcentagem caiu nos finais dos anos, entre os meses de outubro a dezembro, e sobe no início dos anos, entre janeiro a março.

Gráfico 1. Taxa de desocupação no Brasil no primeiro trimestre de 2012 até segundo trimestre de 2021



Fonte: BRASIL, 2021.

No primeiro trimestre (janeiro, fevereiro, março) (quadro 2), a partir de 2016, a taxa de desocupação subiu vertiginosamente, tendo em vista que antes estava baseada em 7 % a 8%. Já no final do ano, período referente ao último trimestre (outubro, novembro, dezembro), nota-se que a porcentagem diminui na maioria dos anos listados. Os fatores podem ser diversos, como o décimo terceiro e o aquecimento da economia, e também as datas festivas.

Quadro 2. Taxa de desocupação entre o primeiro e quarto trimestre nos anos de: 2011-2020

Ano	1° Trimestre (Jan, Fev, Mar)	4° Trimestre (Out, Nov, Dez)
2012	7,7%	6,9%
2013	8%	6,2%
2014	7,2%	6,5%
2015	7,9%	8,9%
2016	10,9%	12%
2017	13,7%	11,8%
2018	13,1%	11,6%
2019	12,7%	11%
2020	12,2%	13,9%

Fonte: BRASIL, 2011 a 2020. Org. O autor, 2021.

Estes dados evidenciam como a economia brasileira vem sofrendo com a alta do desemprego. Nota-se que a grande mudança ocorre na passagem de 2015 para 2016². Este cenário deflagrou um novo governo, com propostas e políticas que mudariam o mundo do trabalho, como reforma da previdência e a reforma trabalhista.

Em seus estudos, Mészáros (2002), defende a ideia que o desemprego

² Período em que ocorria o processo de impeachment da Presidente Dilma Rousseff.

começa a afetar diferentes tipos de trabalhadores/as, não ficando restrito aos de baixa qualificação, mas também aos trabalhadores/as qualificados:

[...] não mais se restringe à difícil situação dos trabalhadores não-qualificados, mas atinge também um grande número de trabalhadores altamente qualificados, que agora disputam, somando-se ao estoque anterior de desempregados, os escassos e cada vez mais raros empregos disponíveis. Da mesma forma, a tendência da amputação racionalizadora não está mais limitada aos ramos periféricos de uma indústria obsoleta, mas abarca alguns dos mais desenvolvidos e modernizados setores da produção da indústria naval à aeronáutica, e da indústria mecânica à tecnologia espacial (MÉSZÁROS, 2002, p. 1005).

O Brasil presencia altas taxas, tanto do desemprego (desocupação), quanto da informalidade. Dados oficiais relatam que no primeiro trimestre de 2021 a desocupação chegou a 14,7%. A taxa de informalidade nesse mesmo período foi de 39,6% (BRASIL, 2021).

A informalidade é um reflexo do desemprego, a partir do qual muitas pessoas acabam adentrando à informalidade, na qual ficam sob responsabilidade do próprio trabalhador assegurar parte de sua renda para a previdência social.

Aqui, a informalidade é concebida em sentido amplo –, desprovida de direitos, fora da rede de proteção social e sem carteira de trabalho. Desemprego ampliado, precarização exacerbada, rebaixamento salarial acentuado, perda crescente de direitos – esse é o desenho mais frequente da classe trabalhadora. (ANTUNES, 2007. p. 8)

Dois serviços informais são bastante procurados por pessoas sem emprego formal. Um deles é o *Uber*, no qual o trabalhador irá transportar passageiros por meio de um veículo, e o outro é o *Ifood*, no qual nesse o trabalhador poderá entregar alimentos.

Segundo (PUTTI, 2019), aplicativos como *Uber*, *iFood* e *Rappi* seriam os maiores “empregadores” brasileiros caso se unissem em uma única companhia. Outra observação relevante é que há mais mulheres desempregadas do que

homens, no qual a taxa de desocupação por gênero foi de 12,2% para os homens e 17,9% para as mulheres no 1º trimestre de 2021. Já a taxa de desocupação por cor ou raça ficou abaixo da média nacional para os brancos (11,9%) e acima para os pretos (18,6%) e pardos (16,9%) (BRASIL, 2021).

Costa (2020) elaborou em seu trabalho um quadro com notícias sobre demissões no Brasil no ano de 2020, durante as crises econômica e sanitária causadas pela Pandemia da Covid-19 (quadro 3).

Quadro 3. Síntese de notícias sobre demissões no Brasil em 2020

Datas	Notícias
26/03/2020	Hotéis, bares e restaurantes demitiram 4 mil no Distrito Federal.
01/04/2020	Empresas de transportes demitem 145 no Rio Grande do Norte.
01/04/2020	Empresa parceira da CVC (Porto Seguro/BA) fecha e demite os funcionários.
02/04/2020	Fábrica de calçados democrata demite mais de mil funcionários no Ceará
03/04/2020	Associação de restaurantes diz que setor já demitiu até 800 mil no país
03/04/2020	Gympass demite funcionários em meio à pandemia de coronavírus (SP)
04/04/2020	Hotéis demitiram 4 mil funcionários na Grande Recife

Fonte: Costa (2020, p. 972).

Essas notícias nos dizem muito sobre o atual cenário de crise brasileira. A partir da análise do quadro 3, nota-se que as datas tem poucos dias de diferença. Outra informação interessante é a diversidade de setores no quadro apresentado, indo desde a rede hoteleira e restaurantes até as fábricas de calçados, que demitiram em larga escala.

Há, portanto, uma evidente massa de trabalhadores/as desempregados/as e que procuram um novo posto de trabalho. Este desemprego, de certa forma, traz

consigo um sentimento de instabilidade à população, mas de vantagem ao capital, tendo em vista que há uma quantidade grande de pessoas procurando emprego. Com isso, os donos dos meios de produção, aproveitando a situação, reduzem salários e aproveitam ao máximo dos atuais empregados sob o argumento de que se a pessoa não quer aquilo que eles propõem, há outros/as trabalhadores/as que aceitariam pois se encontram desempregados.

Nesse contexto, o desemprego pode se constituir em uma variável estratégica de dominação do capital, na medida em que o aumento da oferta e a diminuição da procura por força de trabalho têm um impacto direto na regulação dos salários e no potencial de negociação da classe trabalhadora, que se torna cada vez mais fragilizada e submetida às regras do mercado. (SANTOS, 2008, p. 155)

Em suma, a desocupação de muitos, pode ser o lucro de poucos, onde enquanto muitas pessoas passam fome, há outros que esbanjam riqueza acumulada, sem ter com o que gastar, apenas acumulando.

3.3 A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E O CONTEXTO DOS DIREITOS DOS/AS TRABALHADORES/AS BRASILEIROS/AS EM 2021

Em 2015, no Brasil, os debates acerca da terceirização e sobre a reforma trabalhista passaram a ter destaque, principalmente quando foi aberta a votação do Projeto de Lei 4330/04, aprovado pelo Senado Federal (PLC 30/2015) em 2017 e sancionado pelo presidente Michel Temer. Este projeto tem como base a terceirização do trabalho, ampliando a possibilidade de as empresas contratarem pessoas a partir de outras empresas.

A reforma possibilitou diversas empresas atuarem de forma mais flexibilizada. Por exemplo, a jornada de trabalho, antes era limitada a 8 horas diárias (44 horas semanais e 220 horas mensais), podendo haver até 2 horas extras por dia. A Reforma Trabalhista alterou o artigo 59 da CLT, para permitir um acréscimo de “duas horas extras” diárias, inclusive, para jornada superior a seis

horas em turnos ininterruptos de revezamento, outro exemplo é o trabalho intermitente, que antes a legislação não contemplava.

O trabalhador poderá ser pago por período trabalhado, recebendo pelas horas ou diária. Ele terá direito a férias, FGTS, previdência e 13º salário proporcionais. No contrato deverá estar estabelecido o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor do salário mínimo por hora ou à remuneração dos demais empregados que exerçam a mesma função. O empregado deverá ser convocado com, no mínimo, três dias corridos de antecedência. No período de inatividade, pode prestar serviços a outros contratantes. (SENAC, 2021, s/p)

Tais medidas da reforma são adequações perfeitas para as empresas terceirizadas e aos aplicativos de transporte, como *Uber* e o de entrega de alimentos *Ifood*. Agora, quem arca com suas despesas é o próprio funcionário. Se antes a empresa deveria garantir direitos e benefícios, seguros sociais, ferramentas de trabalho, segurança e vale-refeição, agora é o trabalhador que deve arcar com tudo. Um motorista *Uber*, por exemplo, para iniciar sua atividade precisa tirar sua carteira nacional de habilitação nível EAR (Exerce Atividade Remunerada), o que já representa um custo ao trabalhador.

Outra despesa está relacionada ao veículo que o motorista precisa ter, seja próprio, financiado ou alugado (as empresas de aluguéis de veículos cresceram vertiginosamente com essa característica (BUFFON, 2021)). O motorista também tem gastos com o celular, internet e suporte de carro para celular, para carregar o aparelho ou deixá-lo fixo no painel.

Outros gastos estão relacionados à manutenção do veículo e ao combustível. Em 2021 no Brasil, houve temos sucessivos recordes nos preços dos combustíveis. Além disso, a demanda por manutenções mecânicas é grande: troca de pastilhas de freio, pneus, bateria etc. E, tanto a *Uber* quanto a 99Pop, atualmente as mais atuantes no Brasil, não dão garantias aos motoristas sob alegação de inexistência de vínculos empregatícios.

Em suma, o trabalhador arca com todas as despesas do seu trabalho, e a

empresa arca apenas com a tecnologia de ligar o empregado ao cliente, mas subtrai parte do valor das corridas.

O preço da gasolina bateu um novo recorde essa semana. O levantamento divulgado, neste sábado (29) pela Agência Nacional do Petróleo, mostra que o valor médio do litro chegou a R\$ 5,98 nas bombas. O preço máximo já supera os R\$ 7 em postos de três estados: Rio Grande do Sul, Acre e Rio de Janeiro. (PORTAL DE NOTÍCIAS GLOBO, 2021)

Por conseguinte, a uberização surge como um novo padrão de trabalho, assim como tivemos ao longo da história com o Taylorismo, Fordismo, Toyotismo. A uberização é praticamente o fim dos contratos de trabalho. É o trabalhador negociando individualmente com o empregador a sua remuneração, seu tempo de trabalho, arcando com os custos de tudo. (POCHMANN, 2016a)

É importante destacar que a uberização do trabalho não se enquadra exclusivamente na empresa *Uber*, mas a todas as novas plataformas digitais que utilizam o trabalho humano, mas não garantem nenhum vínculo empregatício aos trabalhadores/as, como é o caso da *Diaríssima* (aplicativo para contratação do serviço de diaristas), *JusTap* (Aplicativo para contratar os serviços de advogados), *Superprof* (site para contratar docentes) entre outros.

Outro serviço que reapareceu no segundo semestre de 2021, graças à *Uber*, é o *mototáxi*. Agora, a própria *Uber* fornece a opção de o cliente chamar por uma viagem de transporte por meio de uma motocicleta, modalidade chamada de “*Uber moto*”, bastante similar ao que os mototaxistas realizavam. Desta forma, a própria *Uber* criou uma concorrência para os seus motoristas “parceiros/as”, a partir da qual os usuários terão opção de ir de automóvel ou de motocicleta.

Antunes (2018, p.29), cita que as corporações se aproveitam: expande-se a “uberização”, amplia-se a “pejotização”, florescendo uma nova modalidade de trabalho: o escravo digital. As empresas classificam esse fenômeno como empreendedorismo. Muta (2021), em matéria no jornal Folha de Pernambuco em (28/04/2021), questionou a empresa *Uber*, que respondeu sobre a nova

modalidade:

Na modalidade Uber Moto, parceiros contratam o aplicativo para realizar transporte privado individual em motocicletas, atividade prevista na Política Nacional de Mobilidade Urbana (Lei Federal 12.587/2012) e distinta de categorias de transporte público individual em motocicletas, como o mototáxi, ao qual se referem as legislações mencionadas. A norma federal que regulamenta o transporte individual privado de passageiros - e que estabelece os limites para a regulamentação pelos municípios - não faz distinção quanto ao tipo de veículo. É comum que a atividade seja desempenhada com automóveis, mas isso não significa que este seja o único modal permitido. (MUTA, 2021, s/p)

No dia 10/08/2021, a medida provisória 1045/2021 foi votada na Câmara dos Deputados em Brasília, com 304 votos a favor e 133 contrários. Agora, a mesma aguarda a votação do Senado Federal.

Quadro 4. A nova medida provisória 1.045/2021

- Cria uma modalidade de trabalho sem direito a férias, 13º salário e FGTS
- Cria outra modalidade de trabalho, sem carteira assinada (Requip) e sem direitos trabalhistas e previdenciários; trabalhador recebe uma bolsa e vale-transporte.
- Cria programa de incentivo ao primeiro emprego (Priore) para jovens e de estímulo à contratação de maiores de 55 anos desempregados há mais de 12 meses; empregado recebe um bônus no salário, mas seu FGTS é menor.
- Reduz o pagamento de horas extras para algumas categorias profissionais, como bancários, jornalistas e operadores de telemarketing.
- Aumenta o limite da jornada de trabalho de mineiros.
- Restringe o acesso à Justiça gratuita em geral, não apenas na esfera trabalhista.
- Proíbe juízes de anular pontos de acordos extrajudiciais firmados entre empresas e empregados.
- Dificulta a fiscalização trabalhista, inclusive para casos de trabalho análogo ao escravo.

Fonte: Temóteo e Oliveira, 2021, s/p.

O Governo afirmou que essas medidas são para a proteção de empregos, mas o que podemos analisar é uma total precariedade com os/as trabalhadores/as. Tais medidas, minuciosamente, alteram pequenos detalhes e, desta forma, os empresários aproveitando destas novas reformas, não se preocupam em manter um funcionário empregado, gerando uma rotatividade de empregos sem ter que pagar qualquer direito para este trabalhador.

3.3.1 Trabalhadores/as por Aplicativos no Brasil: Vínculo Empregatício e Decisões Judiciais

O capital visa o lucro e a acumulação como define Marx (1989), e, para isso, são traçados diversos meios de explorar todos os elementos que envolvem uma cadeia produtiva, como o tempo, o espaço e a força de trabalho humana. Como analisado no capítulo anterior, existiam indústrias na Inglaterra que traziam consigo jornadas de trabalho para seus operários de 14 a 18 horas por dia, com a intenção de extrair o máximo de produção desses/as trabalhadores/as. Mas esta é apenas uma das estratégias da acumulação.

Outro exemplo citado, é o de Frederick Taylor em otimizar o tempo e consequentemente alcançar uma maior e mais efetiva produtividade. O espaço também pode ser uma estratégia, já que o capital procura sempre se instalar em um local onde encontre um terreno barato, uma isenção ou benefício concedido pelo Estado, ou até mesmo um lugar onde a mão de obra seja barata. Podemos citar o exemplo de países como China e Vietnã que passaram a ser destino de grandes marcas para a fabricação de seus materiais pela mão de obra barata encontrada nesses países.

Outro lado, que pode ser exemplificado e exposto de que como o capital pode ser perigoso, é o caso do trabalho escravo. Segundo o decreto de Lei nº2.848 de 7 de dezembro de 1940, no artigo 149, o trabalho escravo no Brasil é caracterizado como:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto (BRASIL, 2013, s/p)

O trabalho escravo existiu no Brasil de forma legalizada até 1888. Mas situações de trabalho análogas à escravidão ainda existem no Brasil e no Mundo, revelando a voracidade da acumulação capitalista que não tem o menor apreço pelos direitos humanos. No Brasil, há denúncias desse tipo de exploração do trabalhador nos dias atuais, principalmente em fazendas de criação de gado e/ou exploração de minérios e da madeira. Com isso, percebe-se do que algumas pessoas são capazes de fazer pelo dinheiro, pelo capital, pela acumulação continua de riquezas.

Partido desse pressuposto, sabemos que no mundo atual do trabalho, muitas pessoas se encontram em situações de exploração, ou de não conformidade com sua atual ocupação. Seja por exercer uma função que não é registrada, por maus tratos, por não ter equipamentos de segurança necessários para a realização de seu trabalho ou pelo não cumprimento das empresas com seus direitos legais, como o não pagamento de salário, férias, horas-extras, dentre outros direitos que podem ser inúmeros tipos de ocasiões da não conformidade com a legislação. Diante disso, muitas pessoas que se enxergam em alguma dessas condições precárias acabam procurando seus direitos na justiça, ou seja, tentando conquistar a garantia de tudo aquilo que lhe foi proposto e que é preconizado pela legislação e os princípios da justiça do trabalho e da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).

Com uma grande massa de trabalhadores/as atuando pelos serviços de aplicativos, este cenário de não conformidade e de busca pelos direitos acabam ocorrendo também. Contudo, nesse caso a questão da uberização tem uma nova problemática: o fato dessas empresas digitais, como a *Uber*, alegar não ter nenhum tipo de vínculo empregatício com os/as motoristas/as ou entregadores/as, o que

gera diferentes tipos de entendimento por parte dos órgãos jurídicos.

Para a justiça brasileira, de acordo com o direito do trabalho, para que haja um vínculo empregatício tem que ser caracterizada a relação de emprego, a subordinação, a onerosidade, a pessoalidade, a não eventualidade e o trabalhador deve ser uma pessoa física.

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

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

A subordinação é o quando há uma relação entre empregador/a e empregado/a, na qual o/a empregado/a presta um serviço de interesse do/a empregador/a, tendo assim uma clara hierarquia. No caso da uberização, a plataforma (empregadora) manda os pedidos aos motoristas (trabalhadores), e cabe a eles realizarem o pedido, caso o mesmo recuse muitas vezes ele/a pode ser banido/a ou desligado/a do serviço, o/a motorista também pode ser penalizado/a se prestar um serviço ruim para o/a passageiro/a, o que caracteriza subordinação.

O fator de onerosidade se configura quando há a relação de contraprestação, o empregado/a realiza sua atividade e ela gera lucro, no caso da uberização, um/a motorista realiza a corrida, que é paga pelo/a passageiro/a e o valor final é dividido entre a empresa e motorista.

Configura pessoalidade, quando o serviço prestado não pode haver troca do/a trabalhador/a, ou seja, ele/a não pode ser substituído/a por outro/a trabalhador/a para que o serviço seja realizado. Para ser motorista de aplicativo é necessário informar os dados pessoais como RG (registro geral) e CPF (Cadastro de Pessoa Física), também é feito um reconhecimento facial do/a motorista, o que configura a pessoalidade, a conta de um/a motorista é restrita somente a ele/a.

Já a não eventualidade se trata de um serviço prestado continuamente e não de forma esporádica, neste, por mais que existem alguns motoristas que atuam na

plataforma para obter renda-extra, há também outros/as, sendo estes a maioria, que dedicam seus esforços trabalhando 6 dias na semana, outros/as até mesmo 7 dias, e com extensas jornadas de trabalho, onde há motorista atua, em média, 12 horas por dia..³

O fator pessoa física ocorre quando não é necessário criar uma pessoa jurídica para se vincular ao aplicativo, todo/a motorista é uma pessoa física. (ARAUJO, 2019)

Na justiça já há processos de motoristas que entraram com ação contra a empresa *Uber*. Em uma decisão da 3ª turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), os magistrados decidiram que há sim o vínculo empregatício. Em matéria do site Conjur, de 21 de maio de 2022, Camila Mazzotto relatou que:

Na decisão, do último dia 6 de abril, os magistrados concluíram que estavam presentes os elementos necessários para enquadrar o motorista como empregado da empresa, incluindo a subordinação. Segundo o relator do caso, ministro Mauricio Godinho Delgado, o motorista de aplicativo "é fiscalizado permanentemente pelo algoritmo". "Admiramos o serviço, mas ele não escapa — mas sofisticada — a subordinação", afirmou ele. Em nota enviada à Conjur, a Uber anunciou que vai recorrer da decisão, que, em sua visão, "representa um entendimento isolado e contrário" ao de outros casos já julgados pelos tribunais do Brasil. (MAZZOTTO, 2022, s.p)

Outro exemplo de vitória pró-trabalhador ocorreu no estado de São Paulo, no TRT 15 (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região), na cidade de Campinas, que acolheu um parecer do MPT (Ministério Público do Trabalho) e proferiu um acórdão reconhecendo o vínculo empregatício de um motorista com a *Uber*. Ele prestou serviços por meio do aplicativo durante mais de um ano.

Se assim não o fosse, seria o mesmo que dizer que uma fábrica de automóveis ou uma indústria alimentícia são empresas de tecnologia, pois utilizam tecnologia (avançadíssima, por sinal) para a realização de seus

³ No capítulo 4 desta pesquisa, poderemos observar duas perguntas, uma sobre sua jornada semanal (quantos dias na semana trabalha) e outra sobre a carga horária de trabalho diariamente, veremos que dá pra enquadrar a não eventualidade.

negócios. Ou que um banco em que oferece serviços bancários aos clientes correntistas por meio de aplicativos (ou seja, todos) não realizariam atividades bancárias, por serem empresas de tecnologia”, diz o parecer do MPT. “O fato de o motorista poder escolher o horário em que trabalha ou de aceitar corridas (assumindo os riscos da punição), ou, ainda, de ter a ferramenta de trabalho (o veículo), não tem o condão de tornar a prestação de serviço autônoma, especialmente quando sequer há liberdade de escolher clientela, destino, tempo de execução ou valor da corrida”, afirmam os procuradores. (UOL, 2021, s.p)

Em síntese, a relação entre as plataformas digitais e motoristas ainda é complexa e exige uma atenção e urgência do Estado para estabelecer legislações que amparem esses/as motoristas, pois, claramente, nota-se a existência do vínculo empregatício, mesmo as empresas não se responsabilizando por nada, só se importando com o seu faturamento.

4 TRABALHO POR APLICATIVO NA CIDADE DE LONDRINA/PR

Em Londrina, a *Uber* foi uma das empresas pioneiras no serviço de transporte por aplicativo, com um número significativo de trabalhadores/as realizando as corridas, com carro ou motocicleta. Assim, tendo por base os levantamentos realizados junto aos motoristas e aos usuários, discutiremos o trabalho de motorista de aplicativo na cidade, a luz da fundamentação teórica apresentada nos capítulos anteriores.

4.1 O MEU DIA DE TRABALHO COMO MOTORISTA DE APLICATIVO EM LONDRINA

Peço licença ao leitor deste trabalho para mudar a narrativa para a primeira pessoa, pois aqui vai ter muito da minha contribuição como pesquisador/objeto de estudo. Trabalhei como motorista por aplicativo por 4 anos, com a *Uber* e a *99Pop* (figura 1).

Figura 1. Em destaque duas capturas de telas do perfil do motorista, na esquerda o aplicativo *Uber* e na direita o aplicativo *99*



Fonte. Imagem extraída dos aplicativos de motorista do autor, 2022.

No ano de 2019, o último ano que trabalhei como motorista por aplicativo

antes de iniciar o curso de mestrado em Geografia na UEL, o meu dia de trabalho iniciava, na maioria das vezes no ontem, ou pra ser mais preciso, no final da minha carga horária do dia anterior, pois quase sempre tinha que abastecer o carro pra deixar pronto pra rotina seguinte do trabalho.

O meu despertador sempre tocava às 5:50 da manhã, horário oficial de Brasília. Acordava bem cedo por dois fatores: o primeiro ocorria devido à demanda por corridas a partir das 6 horas da manhã ser maior, tendo trabalhadores indo para os seus trabalhos, estudantes indo pra escolas ou faculdades, e também havia muito fluxo rodoviário e no aeroporto de pessoas recém-chegadas à Londrina.

O segundo motivo era que, quanto mais cedo eu começasse a trabalhar, mais cedo eu atingiria minha meta e voltaria pra minha casa, tendo em vista que rodar a noite não era muito do meu agrado, devido a minha visão que não era tão boa (mesmo utilizando óculos, pois tenho uma doença ocular chamada ceratocone) e também pelo fato da minha segurança.

Depois de levantar às 5:50 horas da manhã e realizar meus procedimentos de higiene básicas, o segundo passo era colocar minha roupa pra ir trabalhar, tomar meu café, geralmente apenas um café preto ou as vezes o café com uma fruta ou pão. A minha intenção era de não perder muitos minutos com distração ou algo do tipo, pois queria sempre iniciar meu trabalho às 6:00 ou 6:05 horas da manhã.

Concluído essas etapas anteriores, a seguinte sempre era observar o carro, e ver se tinha alguma sujeira tanta na parte externa em sua lataria/funilaria, quanto na parte interna nos tapetes e nos bancos. Caso houvesse alguma sujeira na parte externa, logo pegava um rodo com detergente neutro e água e limpava o carro de maneira rápida, independente se o dia estava frio ou quente, e após isso limpava os tapetes. Tudo isso pelo medo de ter uma avaliação negativa dos passageiros, no qual éramos avaliados constantemente, e a aparência do carro contava muito para alguns passageiros.

Havia rumores, entre nós trabalhadores/as por aplicativo, que se um/a motorista atingisse uma nota muito baixa dentro do aplicativo haveria o risco de

perder sua conta e assim não poder trabalhar mais. Por isso, essa preocupação de prestar um bom serviço e de manter uma boa aparência e higiene no carro.

Com o carro limpo, eu checava sempre se havia pego minha carteira, meu cabo do celular para carregar a bateria e uma garrafa de água. Feito essa checagem, dentro do meu aparelho celular, abria os aplicativos e iniciava minha rotina de trabalho, ficando disponível tanto na plataforma *Uber*, quanto na plataforma 99Pop. O primeiro aplicativo que surgisse com corrida/chamada eu aceitava, e desligava o outro aplicativo e partia para minha primeira viagem no dia.

Praticamente desse horário, 6:05 da manhã, até 9:00 horas da mesma manhã existiam muitas corridas. Eu praticamente não ficava parado esperando ser chamado por muito tempo. Mas, após às 9 horas a demanda por corridas baixava e a espera ficava maior. Nestes momentos, sempre procurei estacionar meu carro debaixo de uma sombra, e, de preferência, em algum lugar que me passasse segurança. Muitas vezes estava no centro, mas às vezes em outra cidade ou nas zonas norte ou sul de Londrina. Cada dia de trabalho era diferente, não existindo praticamente nenhum padrão de localidade (talvez um padrão de horário das demandas por corridas).

Depois de estacionar o carro e esperar essas chamadas por corridas, o que eu geralmente fazia era: navegar por minhas redes sociais, ouvir o rádio do carro, ler um livro ou resolver algum problema pessoal. Quando aparecia qualquer corrida, eu parava tudo que estava fazendo e ia para a chamada. Esse período de baixa demanda durava geralmente até o horário das 11:30 da manhã às 12:00. A partir daí a demanda voltava a aumentar.

Para o/a motorista/a, toda economia é importante e, seguindo por esse raciocínio, em dias mais quentes eu tentava rodar sem ligar o ar-condicionado até as 12:00 horas para fazer combustível do meu carro render mais. Após esse horário era praticamente impossível e desgastante rodar sem o ar-condicionado ligado. Era difícil porque minhas costas começavam a suar muito, no qual o suor que saía do corpo passava para minha camiseta e chegava até o tecido do banco do carro.

Outro ponto difícil se dava pelo fato de que muitos clientes reclamarem do calor e sempre pediam para ligar o ar condicionado. Assim, eu poupava tempo e estresse já deixando ligado depois das 12:00 horas da tarde. Vale salientar que houve dias em que o calor era tão intenso que o ar-condicionado precisa ser acionado às 10:00 horas da manhã, mas isso aconteceu poucas vezes e no verão.

A minha meta era estipulada em dinheiro, e só parava quando atingia esse valor. A meta estipulada era de R\$ 150,00 por dia. Nesse valor já estava descontado a parte da *Uber*. Mas, R\$ 40,00 eram destinados ao combustível, tendo em vista que o combustível em 2019 era mais barato. Com R\$ 40,00 daria para uma boa média e assim sobrava R\$ 110,00 de lucro, no qual sempre era guardado uma parte, pois, a urgência de possíveis manutenções do veículo eram frequentes, praticamente de dois em dois meses. Certa vez, tive um problema com o motor do carro que custou cerca de R\$ 1.200,00 para concertar. Além disso, havia despesas como o IPVA e com o seguro veicular.

Voltando à minha rotina, depois das 12:00 horas da tarde, como dito anteriormente, a demanda por corridas aumentava e eu aproveitava para fazer minhas corridas. O problema é que eu nunca conseguia almoçar neste horário. Eu fazia minha refeição somente quando o meu expediente acabava, geralmente por volta das vezes 14:30 horas. Em dias mais intensos, eu almoçava após as 15:00 da tarde.

Após bater a meta, o próximo passo era passar no posto de combustível e abastecer o carro para rodar o dia seguinte. A carga horária diária era entre 9 e 10 horas em 2019 porque os custos de vida e de manutenção do veículo eram menores que atualmente.

4.1.1 O Trabalho por Aplicativo: Procedimentos das Chamadas, Motoristas, Valores e a Renda mensal do/a Trabalhador/a

No serviço de transporte por aplicativo há toda uma funcionalidade e diferenças a serem destacadas. Primeiramente, ao pedir uma chamada por um aplicativo, você coloca o seu local de origem e em seguida o seu local de destino. Após, o aplicativo faz o cálculo do valor desta chamada. No aplicativo *Uber*, o usuário pode visualizar 3 preços diferentes para viagens de carro: *Uberx*, *Uber comfort* e *Uber Black*.

A categoria *Uberx*, que são as chamadas convencionais, com veículos de até 10 anos de fabricação, com 4 portas e ar condicionado. Há também a categoria *Uber comfort*, que é uma chamada com um valor mais caro, mas o carro irá atender aos requisitos especiais de viagem, como um veículo sedan mais novo, com espaço interno confortável e maior porta malas. O passageiro poderá escolher também se prefere que o motorista fique em silêncio e qual a temperatura do ar-condicionado do carro. Alguns motoristas decidem financiar um carro com valor acima de 60 mil reais justamente para atuarem nas categorias mais caras, pois o ganho é maior.

Em algumas cidades, há ainda a categoria *Uber black*, que é atualmente a mais luxuosa e com preços maiores que a opção *comfort*. São carros, obrigatoriamente sedans e SUV, com estofamento de couro. Esta categoria até o presente ano de 2022 tem sido ofertada em São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Curitiba e Porto Alegre. Segundo o site da empresa, categoria *black* é definida como aquela na qual:

[...] todos os carros possuem banco de couro, garantindo maior conforto aos usuários que optam por este tipo de viagem. Por isso, o Uber Black é ideal para compromissos de trabalho, encontros, reuniões especiais ou simplesmente para os momentos em que você deseja viajar com mais conforto e estilo, em um carro superior. (UBER, 2021, s.p)

Há também, a categoria *Uber moto*, que é a viagem por meio de uma

motocicleta. O preço é menor se comparado ao transporte por carro. A exigência que a empresa faz para a pessoa poder trabalhar com essa modalidade é ter a documentação da moto em dia, sem impostos ou multas a pagar.

Na figura 2, se observa as diferenças de preço de uma categoria para a outra, com o mesmo lugar e destino, em uma metade da figura, à esquerda, são os preços da empresa *Uber*, e na outra metade os preços da empresa 99.

Figura 2. Preço das corridas e suas categorias de viagem em 20/04/2022 segundo as prestadoras de serviços em Londrina/PR, à esquerda o aplicativo *Uber* e na direita o aplicativo 99

↓ Escolha uma viagem		Popular	
Popular			99Pop 3 14:12 Mais econômico R\$12,51 -10% R\$13,90
	UberX 3 14:10 Viagens baratas R\$ 10,11 R\$ 15,56		99Compartilha 1-2 Com match R\$9,50 Sem match R\$12,20
	Comfort 3 14:14 Melhores carros e experiência premium R\$ 14,76 R\$ 22,71	Conforto	
			99Comfort 3 Os melhores carros R\$ 15,90
Econômico			99Táxi 3 14:16 Desconto especial aprox. R\$21,15 -25% R\$28,20
	Moto 1 14:22 Viagens de motocicleta acessíveis R\$ 10,35		Táxi comum 3 14:16 Desconto especial Taxímetro

Fonte: Imagem extraída do aplicativo de motorista do autor, 2022.

O usuário tem acesso aos valores das corridas, quantas pessoas podem embarcar e o tempo estimado para o motorista chegar ao local de embarque e a categoria que você quer escolher. O *Uber* moto, que deveria ser a categoria mais barata, no experimento feito pelo autor em abril de 2022, a viagem ficou 26 centavos mais cara que a categoria *Uberx*, pois nesta última estava com 15% de desconto, sendo o valor original R\$ 15,56, e, com o desconto, ficou R\$ 10,11. No

aplicativo 99 também há desconto.

Verificamos também, que a empresa 99 estava com tarifas mais altas em comparação à *Uber*, porém a mesma apresenta dois tipos de atividades que a *Uber* não oferece, uma é o *99 compartilha* e a outra é o *99táxi*. O modo compartilha, segundo o site da 99, é definido como:

Essa é uma opção de corridas compartilhadas entre os passageiros. Nela você pode fazer uma viagem com até 3 passageiros, sendo que eles podem ter de caminhar alguns metros até o ponto de embarque para te encontrar ou até o destino final, dessa forma, não é permitido desvio da rota orientada pelo aplicativo, tão pouco alteração dos pontos de embarque e desembarque. (99APP, 2022, s.p)

Já na opção *99táxi*, são os próprios taxistas da cidade que se cadastram no aplicativo para ter acesso a essa opção de chamada.

Cabe ao passageiro escolher qual aplicativo utilizar e decidir onde solicitar sua chamada. Há de se destacar que os preços variam de hora em hora e conforme a demanda de corridas com os motoristas disponíveis no local.

Nessa corrida simulada de R\$ 10,00 da *UberX* (figura 2), o usuário no final da corrida irá pagar esse preço para o motorista, mas o valor total não fica todo com o motorista. Ocorre uma divisão com a empresa de tecnologia, havendo bastante variação de corrida para corrida. A porcentagem destinada à empresa pode variar de 1% a 40% do preço final, ou seja, nessa corrida de R\$ 10,00 o motorista pode ficar com R\$ 6,00 reais e a empresa com R\$ 4,00, caso a alíquota seja de 40% do valor da corrida.

No decorrer de um mês de trabalho, o percentual maior de cada corrida ficará com o motorista. No entanto, é importante destacar que o mesmo não receberá ao final uma quantidade líquida de dinheiro, pois o têm que descontar o gasto com combustível, com manutenções veiculares, impostos, aparelho celular e internet. Ou seja, cada motorista de aplicativo recebe o valor bruto e não líquido gerado pelo seu trabalho.

Além das categorias dentro das opções de chamadas, existem também as categorias exclusivas para os motoristas. No aplicativo da *Uber driver*, por exemplo, os motoristas podem se enquadrar em 4 níveis (figura 3): motorista azul, ouro, platina ou diamante. Cada nível representa “benefícios” novos que o motorista pode ter.

Figura 3. Níveis do aplicativo para os/as motoristas.



Fonte: Imagem extraída do aplicativo de motorista do autor, 2022.

Na figura 3 podemos verificar que o nível Azul oferece descontos em academias de ginástica e musculação, descontos em consultas de saúde, em estabelecimentos privados de ensino, em postos de combustível, além de descontos em planos para celulares.

Ao atingir o nível Ouro, além dos benefícios da categoria azul, o/a motorista tem suporte preferencial do app, como reconhecimento de qualidade para o passageiro, viagens com passageiros com melhores avaliações e um plano de ensino de idiomas.

Além do nível Azul, o mais básico, e do Ouro, o terceiro melhor, ainda há o nível platina, no qual a vantagem é poder ver o destino extra da corrida, ou seja, quando o passageiro coloca um destino e uma parada, mostrando ao motorista somente o destino final e não a parada. Nessa modalidade, o motorista pode ver mais detalhes da corrida.

O nível Diamante, o mais alto, permite ao motorista visualizar a duração em minutos da próxima viagem antes do mesmo aceitá-la, o que não é possível nos outros níveis, nos quais o/a motorista aceita sem saber quanto tempo vai durar a corrida. Em suma, o/a motorista vai ter descontos ou acesso às informações conforme seu comportamento diante das corridas.

Esses níveis são estabelecidos por três fatores: a nota atribuída ao motorista pelo usuário, a sua taxa de aceitação de corrida e a sua taxa de cancelamento. A nota do motorista pode atingir o máximo de 5 estrelas, sendo estabelecida pelas avaliações dos passageiros ao terminarem as corridas, que avaliam atribuindo uma nota de 0 a 5 estrelas. A taxa de aceitação é quando a chamada aparece para o motorista e o mesmo ao visualizá-la opta por aceitar ou não. Já a taxa de cancelamento é computada quando o motorista aceita uma corrida e decide cancelar.

Também há métodos de controle mais explícitos. Caso rejeite muitas corridas, o motorista pode ser suspenso ou desligado da plataforma. Por meio do aplicativo são registrados os clientes, as avaliações por eles dadas, as críticas apontadas, os trajetos percorridos, os tempos de rota e até se houve manobras arriscadas no trânsito. Os motoristas devem seguir uma série de padrões estabelecidos pela empresa, como a não priorização de atendimentos a pessoas conhecidas, o não repasse do número pessoal aos clientes para a realização de corridas particulares, a não divulgação de outros aplicativos e a obrigação de seguir o preço da corrida determinado pelo aplicativo. O supervisor presencial do trabalho, em vez de ser contratado pela empresa, torna-se o próprio cliente. Sendo o serviço uma mercadoria consumida concomitantemente à sua produção, ninguém melhor do que o cliente para avaliar o prestador. (FRANCO e FERRAZ, 2019, p. 853)

Este sistema de avaliação – a partir do qual empresas como *Ifood* e *Uber* fazem o gerenciamento do serviço por meio dos usuários e onde os/as trabalhadores/as são “autônomos/as” – é cada vez mais utilizado. A dona da plataforma define metas de avaliação positiva, de número de cancelamentos e de aceitação, e pune caso não cumpra com as exigências feitas pela mesma. Essa

situação não sustenta, portanto, o discurso comum que atribui ao trabalhador uberizado o status de ser o “próprio chefe”. (FRANCO, FERRAZ, 2019)

Outro fator importante, presente nos aplicativos, são as promoções que eles estabelecem para os motoristas. Motivadas pela concorrência e pelo lucro, as empresas disputam entre si os/as motoristas, lançando promoções que desafiam o motorista a 20 corridas em 4 horas para ganhar um determinado valor a mais. Esse tipo de promoção é até perigosa ao passo que o/a motorista vai se preocupar em realizar viagens mais rapidamente e assim pode se desconcentrar no trânsito, causando acidentes.

Isso mostra um pouco do caráter ultraexploratório do sistema neoliberal, no qual não se importa com vidas e nem com a segurança das pessoas, tanto dos/as motorista e passageiros/as, quanto dos/as pedestres que fazem parte do cotidiano das ruas.

Outra promoção bastante comum entre os aplicativos é a prática de o motorista indicar uma pessoa nova para virar motorista e ganhar uma bonificação com isso. No aplicativo da 99, a bonificação atual é de R\$ 2.500,00 (Figura 4).

Figura 4. Campanha de indicação para novos motoristas do aplicativo 99 Motorista.



Fonte. Imagem extraída do aplicativo de motorista do autor, 2022.

Assim, como a *99 Motorista*, a *Uber driver* também já lançou campanhas para indicação de motoristas, e essa foi uma das razões da propagação dessas empresas, onde os/as próprios/as motoristas conseguiam outros/as condutores

para a empresa. A pessoa em situação de desocupação, procurando alguma atividade para obter renda e trabalhar, pode ser convencida mais facilmente a aceitar um “convite” desses e tornar-se motorista de aplicativo. Portanto, o fenômeno do desemprego funciona como uma espécie de instrumento de controle do capital sobre o trabalho, pois os/as trabalhadores/as se veem obrigados a trabalhar sob as desumanas e condições impostas pelo capital. (BEZERRA, 2011)

Existem também campanhas buscando contribuir para a melhor atuação do motorista no trânsito. Além disso, outras campanhas frequentes têm sido realizadas, como: distribuição de manuais antirracista, contra o machismo, contra o assédio e procedimentos para prevenir a contaminação pela Covid-19 (Figura 5).

Figura 5. Campanhas dos aplicativos veiculadas junto aos trabalhadores por aplicativo



Fonte: Imagem extraída do aplicativo de motorista do autor, 2022.

Os aplicativos veiculam uma série de ideias pautadas no discurso meritocrático, que acabam por diferenciar um motorista do outro, englobando desde a categoria do carro que vai escolher até os benefícios que irá ter se tiver um bom

comportamento durante a jornada de trabalho. O motorista que for mais cauteloso e priorizar certas viagens não irá ter um nível tão alto na *Uber* pelo fato de não aceitar ou cancelar muitas corridas. O motorista que aceitar tudo o que o aplicativo mandar e tiver uma boa nota, terá as vantagens do nível mais alto, o diamante. Já o motorista que for do nível mais baixo terá dificuldade de acesso ao suporte da empresa *Uber*.

Outro ponto, é que ambos os aplicativos oferecem uma categoria com melhor remuneração dependendo do modelo do veículo, ou seja, alguns motoristas, na busca por corridas mais lucrativas e confortáveis, acabam optando por financiar um carro de maior preço que os demais utilizados e assim se enquadrar em uma categoria *comfort*, presente tanto na *Uber* quanto na 99.

Com a atual inflação, tudo ficou mais caro, tanto para os/as motoristas de aplicativo, quanto para os usuários do serviço. O lucro dos/as motoristas, que antes poderia era bem maior, hoje é comprometido pelo alto custo dos combustíveis. Enquanto isso, os aplicativos repassam de maneira lenta o reajuste do valor das corridas aos passageiros/as. Há motoristas que trabalham no mínimo 12 horas por dia dentro de um carro para ter condições mínimas de vida.

4.2 AS INSEGURANÇAS VIVENCIADAS PELOS/AS MOTORISTAS POR APLICATIVO

Aqui peço licença ao leitor deste trabalho para, mais uma vez, mudar a narrativa para primeira pessoa, em que eu, motorista de aplicativo por 4 anos, sinto a necessidade de trazer alguns relatos e contribuir com a pesquisa em relação ao tema insegurança. Separo a insegurança dividida em duas formas, a insegurança relacionada à violência urbana e a outra sendo a insegurança relacionada à incerteza econômica do amanhã.

4.2.1 Insegurança pela Violência Urbana

Trabalhar como motorista de aplicativo requer muita atenção e cautela, pois

em cada corrida que o/a trabalhador/a irá fazer, será uma pessoa diferente que entrará em seu carro. Em meu perfil oficial como motorista de aplicativo na plataforma *Uber* tenho mais de 4.000 viagens realizadas, ou seja, quase 4.000 pessoas diferentes com suas pluralidades e características em meu veículo.

Sabemos que, há roubos e assaltos presentes no cotidiano de muitas cidades, mas vale ressaltar o papel da mídia brasileira que viu na violência urbana um meio de se ter muita audiência e consequentemente o lucro. Desta forma, muitos programas focam exclusivamente nesses acontecimentos do dia a dia, onde mostram excessivamente, assaltos, mortes, acidentes, o que pode gerar a sensação de medo para algumas pessoas. Com base nesses noticiários, e também por realmente existir problemas de violência urbana, muitos motoristas acabam tendo medo ao trabalhar.

Portanto, compreender a mídia não deixa de ser um modo de se estudar a própria violência, pois quando está se apropriando, divulga, espetaculariza, sensacionaliza, ou banaliza os atos da violência está atribuindo-lhes sentidos que, ao circularem socialmente, induzem práticas referidas à violência. (RONDELLI, 2000, p. 150).

Recordo de duas notícias que me abalaram na época em que atuava como motorista de aplicativo: dois assaltos a motoristas que resultaram em mortes. O primeiro o caso, de Vanderlei Teixeira da Silva, de 34 anos, morto esfaqueado na Avenida Duque de Caxias, no centro de Londrina-PR em 2018. O outro caso foi o do Flavio Martins Ribeiro, de 23 anos, ocorrido também em Londrina-PR, e no mesmo ano. Este último em particular chamou minha atenção, me deixando triste, inseguro e de certa forma quase me fez parar de trabalhar pelo medo porque, além da mesma profissão, tínhamos a mesma idade.

O motorista de Uber e estudante de Engenharia de Produção da Pontifícia Universidade Católica (PUC) Flávio Martins Ribeiro Júnior, de 23 anos, vítima de suposta tentativa latrocínio na última terça-feira (27), morreu na Santa Casa de Londrina, na tarde de domingo (04/03/2018). Conforme a

assessoria de imprensa do hospital, Flávio teve morte encefálica. (BONDE, 2018)

O caso do Vanderlei ocorreu em fevereiro de 2018 e o caso Flávio em março. Dois acontecimentos com certa proximidade temporal.

Após esses fatos, cada motorista procurou fazer sua própria segurança e ter mais cautela nas corridas que iriam realizar. Havia boatos de que motoristas passaram a andar armados, com arma de fogo ou com algum tipo de arma branca, como faca, bastão ou algo do tipo. Outra questão foi que muitos motoristas começaram a segregar determinados bairros da cidade, cancelando ou não aceitando corridas com medo de serem assaltados.

No assassinato do Flávio, alegaram que a corrida em questão, em que houve a brutal violência, foi chamada por um perfil feminino. Não se sabe se o celular que pediu a corrida era produto de furto, se a mulher que pediu a corrida realmente existia ou se o perfil foi criado pelos criminosos. Desta forma, eu, por exemplo, se a corrida que me chamasse fosse em nome de uma mulher, mas na hora do embarque houvesse apenas homem, eu dificilmente deixava embarcar. Às vezes eu nem parava o carro, passava reto, ou até parava, mas dizia que não iria embarcar.

Outra atitude que muitos motoristas adotavam era de evitar embarcar 2 passageiros homens, tendo em vista que a maioria dos assaltos eram realizados por duas pessoas do sexo masculino. Dificilmente havia relatos de assaltos realizados apenas por uma pessoa. Assim, quando o motorista chegava no local de embarque e se deparasse com 2 ou 3 homens, muitos acabavam cancelando a corrida em virtude da suspeita de insegurança que a mesma despertava.

Uma medida que os motoristas utilizam até hoje, são os grupos de rastreios. No aplicativo de comunicação instantânea *WhatsApp* existe a possibilidade de criar grupos com capacidade de até 256 pessoas. Os motoristas por aplicativo iniciaram um movimento de criar grupos com o intuito de um ajudar o outro. Cada grupo tem sua identificação, com o nome e adesivo no veículo para poder identificar que o motorista fazia parte de tal grupo (figura 6). Para cada associação de motoristas há

dois grupos, um destinado às conversas normais e o outro destinado apenas ao rastreio. Por exemplo, grupo *Motoristas da Madrugada Oficial* (para conversar) e grupo *Motoristas da Madrugada Rastreio* (com as mesmas pessoas, mas exclusivamente para monitoramento).

Figura 6. Seta amarela indicando o adesivo de identificação dos grupos de motoristas por aplicativo.



Fonte: Arquivo pessoal do autor, 2022.

O grupo de rastreio é somente para acompanhar a viagem de outros motoristas e funciona da seguinte forma: se um motorista achar que a corrida dele oferece algum tipo de perigo, o mesmo compartilha no grupo de rastreio sua localização em tempo real e os outros motoristas que estão no grupo vão acompanhando a viagem monitorando para ver se há algum desvio do caminho, ou algo estranho na trajetória. Se a corrida estivesse dentro dos conformes, quando acabava, o motorista que compartilhou dizia que estava tudo bem e o rastreio parava.

Lembro também que nessa época, entre 2017 e 2018, o aplicativo *Uber* não mostrava o destino dos passageiros, o que era uma das reivindicações que nós motoristas fazíamos. Depois de algum tempo, houve a chegada do aplicativo *99Pop*, e com ele o motorista podia ver o destino do passageiro, o que de certa forma agradou muitos motoristas porque na *Uber* você só sabia para onde estava indo quando iniciasse a corrida, e na *99Pop* mostrava o destino logo do início. Isso dava mais segurança aos motoristas. Mas depois de algum tempo, e após muitas reclamações, a *Uber* passou a informar também o destino, o que agradou muitos os motoristas.

Outra reivindicação, a respeito da segurança, era de ter que aparecer para o motorista a foto de perfil do passageiro. Nós motoristas temos nossa foto de perfil público. Quando o passageiro faz o pedido da corrida ele pode ver o nome do motorista que aceitou a corrida, o modelo do veículo, a placa, a nota do motorista e também a foto dele. Já o motorista visualiza apenas o nome do passageiro e a sua nota. Assim, muitos motoristas alegam que se houvesse a foto do passageiro traria mais segurança e também mais facilidade para encontrá-lo em locais onde haveria muitas pessoas, como nos embarques e desembarques em *shopping-centers*, festas, rodoviárias e aeroportos.

No ano de 2020, os/as motoristas realizaram uma manifestação, pedindo mais segurança, após um motorista ser assaltado e vítima de agressão por parte de um passageiro da empresa 99 (figura 7). A realização desta paralisação só foi possível pela divulgação em massa que os/as motoristas fizeram em vários grupos. Acabei fazendo parte e consegui registrar alguns momentos dessa paralisação.

Figura 7 – Paralisação dos motoristas de aplicativos em Londrina-PR no ano de 2020.



Fonte: Arquivo pessoal do autor, 2020.

Figura 8. Paralisação dos motoristas de aplicativos em Londrina-PR no ano de 2020.



Fonte: Arquivo pessoal do autor, 2020.

Podemos verificar na imagem acima, a frase “99 + segurança” em um dos carros, pedido que muitos/as motoristas clamam até hoje pois enfrentam uma atividade precária e perigosa, na qual estão expostos/as a todo e qualquer tipo de perigo.

Enquanto muitos/as motoristas tinham medo de determinada região ou bairro, eu, enquanto motorista, tinha uma teoria dos lugares neutros. Lugar neutro seria um local que não tem vínculo nenhum com o passageiro: o centro da cidade, um hipermercado, terminal rodoviário dentre outros.

Quando um passageiro pede a corrida saindo de sua casa, passa de certa forma uma maior confiança, pois se algo acontecesse provavelmente o motorista voltaria lá com a polícia. Já um lugar neutro, como um terminal rodoviário, oferece na minha observação mais perigo, pois a pessoa embarca no carro e não tem como procurar ela outra vez caso houvesse alguma situação inesperada, como um assalto.

Como já dito, há momentos de baixa demanda por corridas e nestes momentos o recomendado é o motorista procurar um lugar para estacionar o carro e esperar. Assim havia também uma preocupação, e cautela, de onde iríamos parar para esperar próxima chamada. Como motorista, eu buscava estacionar embaixo de uma sombra de árvore e de preferência em locais movimentados, ruas com pouco tráfego de veículos e pessoas eu buscava evitar porque tinha medo de sofrer algum tipo de assalto parado naquele local.

Por fim, vale ressaltar a última insegurança em relação à violência urbana, que é o próprio trânsito. Dirigir com cautela e ter uma direção responsável são ações essenciais para o motorista exercer sua função de forma correta. Neste caso, dois problemas podem acontecer, o primeiro problema são os acidentes. Como o motorista está exposto ao intenso ritmo do trânsito da cidade, o mesmo pode se envolver em acidentes se tiver algum tipo de descuido. E o segundo problema é em relação a discussões com outras pessoas no trânsito, o que pode gerar acidentes sérios.

4.2.2 Insegurança Econômica sobre o Dia de Amanhã

Muitos/as trabalhadores/as atuam nessas plataformas digitais e não têm qualquer garantia de rendimento mensal, muito menos de permanência do seu trabalho. Os aplicativos não oferecem nenhum respaldo no que diz respeito ao desligamento da conta dos motoristas ou entregadores, deixando-os totalmente desamparados e desprotegidos.

Na *Uber*, o/a trabalhador/a precisa cumprir alguns requisitos para poder ser motorista, como por exemplo, ter seu carro nos padrões *Uber* que é 10 anos do seu lançamento, ter quatro portas, ar-condicionado, o motorista precisa também ter o EAR habilitado em sua carteira (Exerce Atividade Remunerada), e também o mesmo precisa manter a boa nota no aplicativo, e também não pode cancelar ou recusar muitas corridas.

Mesmo com esses procedimentos, a empresa alega que não há vínculo empregatício e sim que uma “parceria”. Mas como podemos ver na notícia abaixo, se o motorista “parceiro” não cumprir seus deveres, é desligado sem sequer ser informado sobre o motivo. A empresa tem veiculado junto à mídia que os motivos de desligamentos estariam relacionados, em linhas gerais, ao cancelamento de corridas solicitadas pelos usuários.

A Uber banuiu nesta semana cerca de 1.600 motoristas de seu aplicativo pelo “cancelamento excessivo” de viagens. A empresa afirmou, em comunicado, que “dos cerca de 1 milhão de motoristas e entregadores parceiros cadastrados na Uber, 0,16% do total apresentaram - de maneira recorrente - comportamentos que prejudicam intencionalmente o funcionamento da plataforma. (VITÓRIO e SILVA, 2021, s.p)

Assim, o motorista se vê obrigado a aceitar corridas, pois se cancelar pode perder sua fonte de renda. Como dito anteriormente, muitos motoristas se encontram em situações de risco, e poder cancelar sem medo de ser punido seria o ideal para segurança dos trabalhadores.

A questão da nota do motorista também é muito importante. O trabalhador precisa ter uma boa média para não ser excluído da plataforma. Na uberização do trabalho, o gerente é o próprio cliente, que avalia o motorista no instante em que deixa o carro. Além da nota de 0 a 5, há ainda a possibilidade de o cliente deixar comentários com elogios ou críticas.

Durante o tempo e que atuei como motorista de aplicativo, recebi algumas advertências, pelos seguintes motivos:

- **Rota ruim da corrida:** O passageiro achou que daria pra ter feito outro caminho ou ter ido mais rápido, culpando o motorista pelo trajeto feito, porém, nós motoristas, somos instruídos a preferencialmente seguir a rota fornecida pelo aplicativo.

- **Higiene do carro ou até mesmo o modelo do veículo:** Aqui são questões como, por exemplo, a sujeira externa ou interna do carro, onde muitas das vezes são os próprios passageiros que sujam o veículo. Certo dia transportei um passageiro com a bota suja de barro. Ele sujou o tapete que fica no chão, causando certo incômodo a outros passageiros. Outros clientes comiam no durante a corrida, sujando o estofamento com farelos ou restos de comida. Também houve reclamações sobre o modelo do veículo. Uma pessoa reclamou pelo carro ser simples demais e “velho”.

- **Comportamento:** Era preciso cuidar com o agir no decorrer das corridas. Algumas pessoas gostavam de conversar, outras não. Às vezes, quando ficava muito calado recebia reclamação pelo passageiro achar meu comportamento grosseiro, e, quando eu resolvia conversar, houve casos de receber reclamação justamente por isso.

- **Som do carro:** Houve reclamações sobre as músicas tocadas no som do veículo. Depois de algum tempo, procurei deixar o som bem baixo e escolher músicas instrumentais para evitar críticas.

- **Má vontade dos passageiros:** Neste não há uma reclamação específica, mas questões como: o passageiro queria embarcar 5 pessoas, ou embarcar uma

criança sem ter a cadeirinha, ou o passageiro achar caro a corrida e reclamar do motorista. Em suma, são problemas aos quais os motoristas não podem resolver, pois está apenas cumprindo o seu papel, mas o passageiro o avalia mal, ou formaliza uma reclamação à empresa.

Todas essas reclamações foram acompanhadas de uma nota ruim, o que deixa o motorista muito inseguro porque ele pode ter sua conta excluída. Em seu site, a empresa *Uber* deixa claro que se o motorista não possuir uma nota adequada, poderá ter sua conta suspensa.

As 5 estrelas existem para que as viagens com a *Uber* sejam sempre as melhores. São elas que ajudam a manter a satisfação dos seus passageiros e evitam que experiências ruins prejudiquem quem dirige com a *Uber*. O motorista “parceiro” que fica abaixo da nota mínima é desativado da plataforma para garantir o padrão de qualidade da *Uber*.

São inseguranças como essas que deixa o motorista aflito e com medo de perder seu trabalho. Todas essas cobranças ocorrem mesmo sem haver qualquer tipo de vínculo empregatício.

A insegurança também acontece em relação às incertezas com os ganhos. Há dias de muitas corridas e dias com poucas chamadas. Quando o veículo estraga ou precisa de uma manutenção, se o trabalhador não tiver uma reserva guardada, vai precisar ter de dar um jeito para pagar sua dívida. Em casos assim, alguns motoristas logo que o carro fica pronto tenta aumentar sua carga horária para poder recuperar o prejuízo. É importante destacar que caso haja a necessidade de uma nova manutenção, a bola de neve do endividamento aumenta. Por isso, é importante para o motorista conseguir poupar um pouco da renda mensal.

4.3 OS/AS TRABALHADORES/AS POR APLICATIVO E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O entendimento das condições de trabalho dos/as motoristas por aplicativos em Londrina foi possível a partir do levantamento de campo, com aplicação do questionário, com perguntas fechadas e abertas, junto a dois grupos em aplicativos de comunicação instantânea (*WhatssApp*), que continham, em média, 200 trabalhadores/as cada um.

O questionário foi dividido em 3 partes. Na primeira, foram abordadas as características dos/as motoristas: idade, local de residência, nível de escolaridade e o gênero. Na segunda parte foi investigado sobre o atual serviço que se encontra e as possíveis problemáticas. E, na terceira e última parte, foram levantados os desafios e os problemas enfrentados para atuar nos aplicativos. Havia questões fechadas e abertas que foram aplicadas junto aos motoristas. As perguntas abertas foram (quadro 5):

Quadro 5. Questões com respostas abertas do questionário

2.1 Atuava em outra atividade antes da chegada dos aplicativos? Se sim, qual era a atividade empregatícia?
2.2 Qual o aplicativo você trabalha? E desde quando?
2.3 Qual a carga horária de trabalho por dia?
2.4 Além do trabalho por aplicativo de transporte, você está empregado em outra atividade? Se sim, especifique qual a outra atividade, se tem carteira assinada e a média da renda mensal.
2.6 Quais os custos (em média) de manutenção e funcionamento do equipamento de trabalho. E quem é o responsável por pagar esses custos (empresa/trabalhador/outros)?
2.8 Qual foi o motivo para você passar a trabalhar neste serviço por aplicativo de transporte de passageiros?
3.1 Quais os principais problemas enfrentados ao trabalhar por aplicativos de transporte de passageiros?
3.2 Em termos de segurança, você se sente seguro atuando pelos aplicativos? Eles oferecem algum auxílio para proteger o motorista de possíveis situações perigosas?
3.3 Como você analisa a relação da CMTU (Companhia Municipal de Trânsito e

Urbanização de Londrina) com os motoristas de aplicativo?

3.6 Em relação ao trânsito em Londrina (ou na cidade na qual atua), quais as principais dificuldades enfrentadas?

3.7 Em sua opinião há perspectiva de melhorias para os trabalhadores por aplicativo de transporte?

3.8 Em termos de legislação, você acredita que as leis atuais estão suprimindo os direitos que um motorista precisa? Qual a sua opinião?

3.9 Tem algo mais a dizer sobre a condição de trabalho enfrentada pelos trabalhadores por aplicativo de transporte de passageiros? Se sim, por favor, especifique:

Fonte. O autor, 2020.

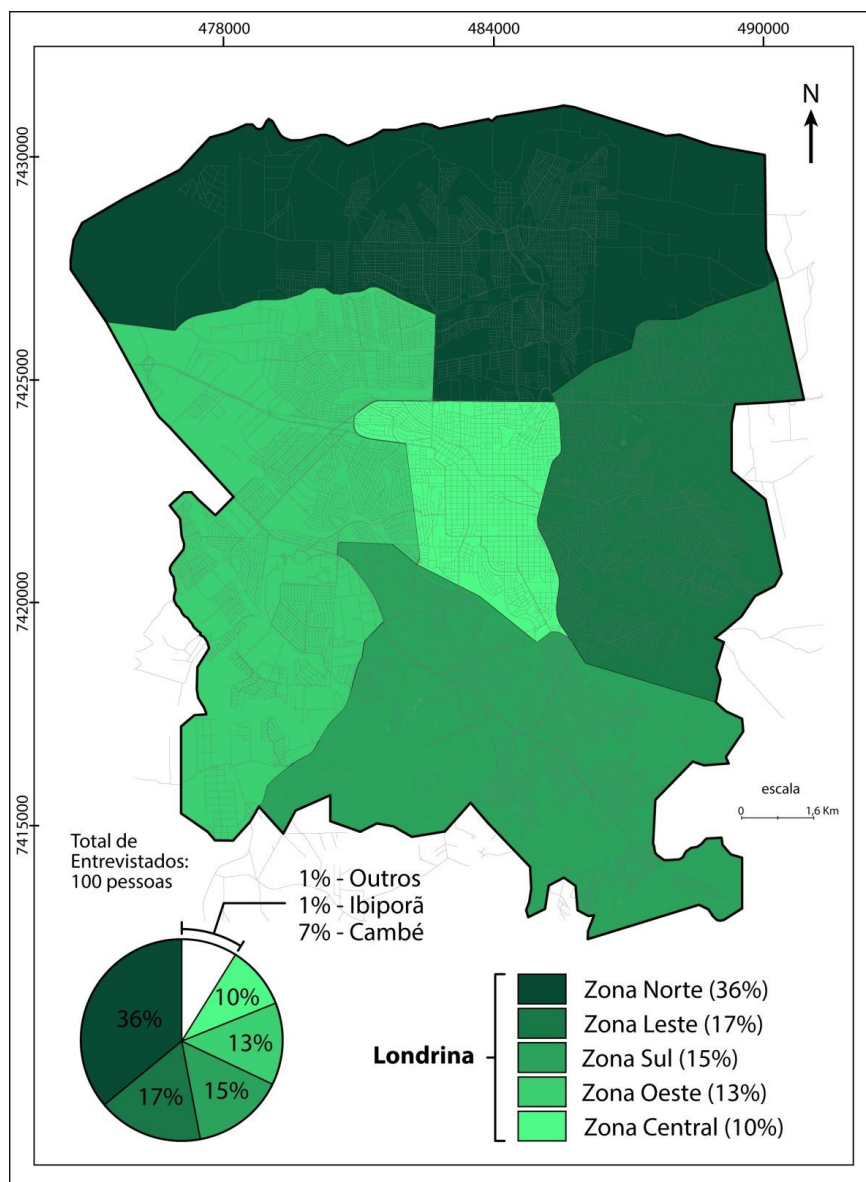
4.3.1 Caracterização dos/as Trabalhadores/as: idade, residência, escolaridade e gênero

Em relação à faixa etária, dos 100 entrevistados, 45% apresentava idade de 30 a 39 anos. Já 38% alegaram ter entre 18 anos e 29 anos, 8% na faixa etária de 40 a 49 anos e outros 8% de 50 anos a 59 anos. Apenas um trabalhador alegou ter mais de 59 anos. Em linhas gerais, os/as motoristas que responderam os questionários residiam na cidade de Londrina (figura 9).

Verifica-se na figura 9 que 38% desses motoristas residem na zona Norte de Londrina, popularmente os londrinenses conhecem como “Cinco Conjuntos”. Essa porção foi incorporada à zona urbana da cidade na década de 1970, por meio de uma política de construção de conjuntos habitacionais para população de menor poder aquisitivo, conforme discutido por Beidack (2011).

As demais áreas da cidade apresentaram percentuais menores, sendo 17% na zona Leste, 15% na zona Sul, 13% na zona Oeste e 10% no centro. Alguns motoristas residem em cidades conurbadas com Londrina: 7% em Cambé e 1% em Ibiporã. Apenas 1% alegou ser de outra cidade, mas não indicou qual.

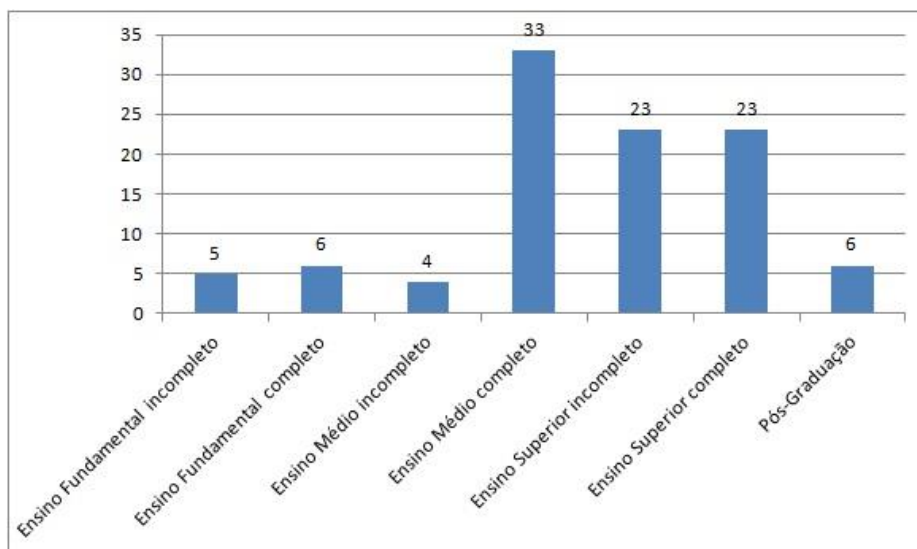
Figura 9. Distribuição espacial dos/as motoristas de aplicativo entrevistados/as por Zonas na cidade de Londrina/PR



Fonte: Levantamentos de campo, 2020-2021.

Em relação ao nível de escolaridade dos/as 100 motoristas entrevistados, cerca de 32% possui graduação completa e/ou curso de pós-graduação (gráfico 2), o que evidencia a face perversa do atual momento econômico vivenciado no Brasil.

Gráfico 2. Nível de escolaridade dos entrevistados



Fonte: Questionário aplicado pelo autor junto aos motoristas de aplicativo, 2021.

O acirramento das políticas neoliberais, após o golpe político de 2016, quando Michel Temer assumiu a presidência e, na sequência com o governo de Jair Bolsonaro, promoveu um aprofundamento da precarização da classe trabalhadora. A “[...] flexibilização produtiva, as desregulamentações, as novas formas de gestão do capital, o aumento das terceirizações e da informalidade [...]” discutidas por Antunes (2017, p. 41) em um contexto de governo federal conservador e de pandemia Covid-19, tem reduzido as vagas de trabalho no setor público e privado, fazendo com que profissionais especializados em suas áreas procurem o trabalho de motorista de aplicativo.

E por fim, em relação ao gênero dessas pessoas, cerca de 90% dos respondentes são homens e apenas 10% são mulheres. Essa predominância masculina é encontrada também em outros serviços de transportes da cidade de Londrina, como no transporte coletivo e nos táxis. No entanto, em se tratando da participação das mulheres motoristas por aplicativos, ainda assim foi possível analisá-la, e os resultados serão apresentados no item a seguir.

4.3.1.1 Mulheres motoristas por aplicativos: a realidade na perspectiva delas

As mulheres têm conquistado cada vez mais espaço no mundo do trabalho, a base de muita luta e sobrecarga de trabalho no último século. Mas o mercado de trabalho atual ainda é um campo de luta para as mulheres, ao passo que as mesmas ainda têm enfrentado a dupla jornada, ou seja, inúmeras trabalhadoras acumulam múltiplas tarefas, como trabalhar o dia inteiro no seu emprego assalariado e ainda chegaram em casa e têm de fazer serviços domésticos, como preparo dos alimentos, lavar a louça, cuidar dos filhos, entre outras que ainda são vistas pelos homens como papel da mulher no âmbito privado.

No questionário aplicado para motoristas de aplicativos, obtivemos 10 respostas de mulheres dentre os 100 respondentes. A escolha dos sujeitos participantes foi feita de forma aleatória, tendo como único critério estar nos grupos de *whatssApp* onde foi disponibilizado o questionário. Assim, neste item, vamos discutir o que elas têm a dizer sobre como é ser motorista de aplicativo.

Destacamos 8 questões, entre as 22, consideramos essas as mais importantes para a questão feminina. As perguntas selecionadas foram:

Atuava em outra atividade antes da chegada dos aplicativos?

Se sim, qual era a atividade empregatícia?

Qual a carga horária de trabalho por dia?

Qual a sua renda salarial em média por mês com os aplicativos?

Quais os custos (em média) de manutenção e funcionamento do equipamento de trabalho. E quem é o responsável por pagar esses custos (empresa/trabalhador/outros)?

Qual foi o motivo para você passar a trabalhar neste serviço por aplicativo de transporte de passageiros?

Quais os principais problemas enfrentados ao trabalhar por aplicativos de transporte de passageiros?

Em termos de segurança, você se sente seguro atuando pelos aplicativos? Eles oferecem algum auxílio para proteger a motorista de possíveis situações perigosas?

Em relação ao trânsito em Londrina (ou na cidade na qual atua), quais as principais dificuldades enfrentadas? (O Autor, 2020).

Sobre a ocupação anterior ao trabalho atual, no quadro 6 verificamos que essas mulheres vêm de outras ocupações, e algumas delas ainda atuando nesses empregos, utilizando o aplicativo como uma forma de renda extra.

Quadro 6. Mulheres motoristas por aplicativos em Londrina: ocupação anterior, carga horária diária, renda salarial mensal, custos com o trabalho e o motivo para atuar como motorista

Trabalho anterior ao aplicativo.	Horas trabalhadas por dia como motorista de aplicativo	Renda como motorista de aplicativo ao mês.	Custos com o trabalho (Manutenções, seguro, combustível)	O que te levou a ser motorista de aplicativo?
Manobrista	10 horas	1000,00 – 2000,00 R\$	1200,00 R\$	“Necessidade falta de emprego.”
Costureira	8 horas	500,00 – 1000,00 R\$	1500,00 R\$	“Fui mandada embora da empresa na época”
Recepcionista	10 -12 horas	1000,00 – 2000,00 R\$	1070,00 R\$	“Desemprego.”
Professora	6 – 8 horas	1000,00 – 2000,00 R\$	300,00 R\$	“Para complementar renda, por conta da defasagem salarial.”
Secretária administrativa	10 horas	1000,00 – 2000,00 R\$	-	“Na época estava desempregada e queria trabalhar pra mim mesma”
Atendente telemarketing	10 horas	2000,00 – 3000,00 R\$	400,00 R\$	“Desemprego”
Assistente financeira	8 horas	2000,00 – 3000,00 R\$	1000,00 R\$	“Desemprego e carro parado na garagem. “
Vendedora	12 – 16 horas	2000,00 – 3000,00 R\$	1500,00 R\$	“Estava desempregada”
Operadora de caixa	4 horas	500,00 – 1000,00 R\$	500,00 R\$	“Complementos de renda”
Metalúrgica	8 horas	2000,00 – 3000,00 R\$	-	“Desempregada”

Fonte. Questionário aplicado pelo autor junto aos motoristas de aplicativo, 2021.

Outro fato importante é a carga horária, observamos que apenas uma trabalha cerca de 4 horas por dia, outra, de 6 a 8 horas diárias. O restante informou que trabalhar mais de 8 horas por dia, uma delas afirmou que chega a trabalhar até 16 horas por dia.

Em relação ao salário e aos custos, notamos no quadro 6 que há salários acima do salário mínimo atual vigente no Brasil, porém há também um custo elevado com manutenções do veículo que são imprevisíveis. Dados evidenciam que no mercado de trabalho brasileiro há uma defasagem salarial em um comparativo entre mulheres e os homens.

Em 2019, as mulheres receberam 77,7% ou pouco mais de 3/4 do rendimento dos homens. A Desigualdade de rendimentos do trabalho (CMIG 13) era maior entre as pessoas inseridas nos grupos ocupacionais que auferem maiores rendimentos, como Diretores e gerentes e Profissionais das ciências e intelectuais, grupos nos quais as mulheres receberam, respectivamente, 61,9% e 63,6% do rendimento dos homens. Esse mesmo comportamento foi observado na desagregação espacial, visto que as maiores desigualdades estavam nas Grandes Regiões com os rendimentos médios mais elevados, como as Regiões Sudeste e Sul, onde as mulheres recebiam em média, 74,0% e 72,8%, respectivamente, do rendimento dos homens. (BRASIL, 2021, p. 4)

Questionadas sobre o motivo pelo qual se tornarem motoristas de aplicativo, 8 alegaram ser em virtude do desemprego. Outras 2 afirmaram ser para complementar a renda. Ressaltamos que, nas respostas gerais discutidas no item anterior, a maioria dos entrevistados também alegou que o desemprego e a necessidade de complementar foram os motivos que os levaram a trabalhar como motoristas de aplicativo. Por conseguinte, o contexto econômico atual tem levado muitos/as trabalhadores/as para trabalhos precarizados.

Sobre os maiores problemas enfrentados ao trabalharem como motoristas de aplicativo (quadro 7), apenas uma das mulheres alegou não haver nenhum tipo de problema. As outras apontaram problemas em relação ao aspecto financeiro. Esta dificuldade diz respeito tanto aos preços dos combustíveis elevados, quanto ao

valor das corridas estarem mais baratas.

Quadro 7. Em destaque os problemas enfrentados pelas mulheres motoristas por aplicativos: segurança e o trânsito de Londrina

Problemas enfrentados ao trabalhar com aplicativos de transporte	Você se sente segura atuando pelos aplicativos?	Em relação ao trânsito em Londrina, quais as principais dificuldades enfrentadas?
“Desrespeito com o motorista e o valor das corridas muito baixas”	“Não”	“Má sinalização ruas em condições precárias”
“Problemas maiores é o baixo valor por corridas desgaste e sujeira do carro”	“Não”	“Lugar para embarcar e desembarcar passageiros”
“Falta de segurança. Taxa alta por parte das plataformas. Combustível e Custo para manter o veículo.”	“Não me sinto segura.”	“Não há pontos de embarque e desembarque na cidade e muitas multas.”
“A insegurança, a desvalorização de pagamentos justos por parte dos aplicativos e falta de discernimento por parte dos passageiros em avaliar o motorista.”	“Não me sinto segura em nenhum momento, ou seja, muito difícil contar com algum tipo de apoio a minha integridade física. Os poucos meios que temos são os apoios por grupos de rastreamento montado nas redes sociais por parceiros de aplicativos.”	“Falta de estrutura e organização dos espaços de embarque e desembarque, ruas esburacadas, falta de sinalização, semáforos fora de sintonia, quebra-molas desnecessários em várias vias, falta de pistas elevadas para pedestres, entre outros.”
“Vários baixos custo das corridas, o perigo de assalto e acidentes e etc.”	“Não, hoje estou trabalhando de carteira assinada justamente porque nunca tive segurança em trabalhar no aplicativo, o aplicativo não dá suporte nenhum só fala que vai da mais na prática isso é muito diferente.”	“Sinalização, não podemos parar pra embarque de passageiros que já levamos uma multa.”
“Alto no combustível e todos os serviços referente ao carro. Não ser regularizado “	“Não, vou na fé”	“Motorista que não sabe dar seta/ e os espertinhos que não gostam de fila e

		preferem se colocar e colocar o próximo em risco e as obras
“Aumento constante dos combustíveis e falta de reajuste dos valores das corridas”	“Razoavelmente segura, alegam ter verificações de segurança, mas que nem sempre funcionam.”	Falta de paradas regulamentadas na área central. “
“Desembarque, falta de segurança, valor do combustível, taxa dos apps...”	"A <i>Uber</i> , que facilitou o motorista saber quando o passageiro é iniciante e caso a corrida seja suspeita tem uma opção que aciona e entra em contato direto com a polícia. A 99POP mostra também quando o passageiro é iniciante e alguns lugares de risco."	“O difícil acesso para estacionar. “
“Passageiros muito sem educação”	“Não”	-
“Não vejo, nenhum problema”	“Não”	“Trânsito nos horários de pico”

Fonte. Questionário aplicado pelo autor junto aos motoristas de aplicativo, 2021.

Outro problema abordado, diz respeito a segurança, que algumas citaram ser pontos importantes que devem ser melhorados, pelo perigo eminente de assaltos e a falta de respeito dos passageiros.

Na pergunta seguinte, abordamos justamente o tema segurança, questionamos se elas se sentem seguras atuando como motoristas de aplicativo. Apenas uma das mulheres alegou ter “razoavelmente segurança”, enquanto todas outras afirmaram que não. Uma, inclusive, disse que esse motivo foi o que a fez deixar os aplicativos, por não se sentir segura e procurar um trabalho com carteira assinada.

Podemos verificar que a questão da segurança é um problema tanto para os homens quanto para as mulheres, sendo que para elas os riscos são maiores por vivermos em uma sociedade patriarcal/machista, na qual algumas atitudes como assédio acontecem diariamente em território brasileiro sendo historicamente

normalizadas.

Por fim, na última questão abordada neste quadro destinado para as mulheres, separamos a pergunta que diz respeito ao trânsito da cidade de Londrina.

Observamos diferentes respostas, mas uma foi repetida diversas vezes: faltas vagas de embarque e desembarque. Este é um problema também recorrente apontado nas respostas de homens e mulheres, ambos alegam faltar vagas para deixar seus passageiros, o/a motorista opta por estacionar o veículo no meio da rua. Isso pode gerar avaliação ruim, ao passo que o passageiro que pode avaliar o/a motorista mal caso ele pare muito distante de onde o cliente quer e o/a motorista consequentemente pode perder sua conta por ter uma nota baixa. Além disso, os órgãos fiscalizadores do trânsito, como Polícia Militar e a CMTU podem multar o/a motorista. Há também outras reclamações, como o mau comportamento dos/as motoristas em geral e também o alto fluxo de veículos em certos horários, o que causa engarrafamentos.

Vale salientar que, quando este questionário foi aplicado, não pensávamos em realizar uma análise exclusiva para as mulheres. Esta ideia ocorreu posteriormente ao exame de qualificação desta pesquisa. Seria importante saber se elas trabalham de noite ou de madrugada, se já receberam algum tipo de assédio, ou outros problemas que poderiam ter emergido caso tivéssemos adotado a perspectiva analítica de gênero no momento de elaboração do questionário.

4.3.2 CARACTERIZAÇÃO DA ATIVIDADE ATUAL: MOTORISTA DE APLICATIVO

A maior parte dos/as motoristas de aplicativo que respondeu o questionário estavam empregados com carteira assinada em diferentes profissões (quadro 8). Algumas atividades informadas por esses/as motoristas se repetiram e na frente colocamos o número de pessoas que informaram essa mesma função. O trabalho como vendedor foi o mais citado (9 respostas), outros 4 alegaram não trabalhar em nenhum lugar antes e outras 2 respostas foram desconexas com a pergunta

(quadro 8).

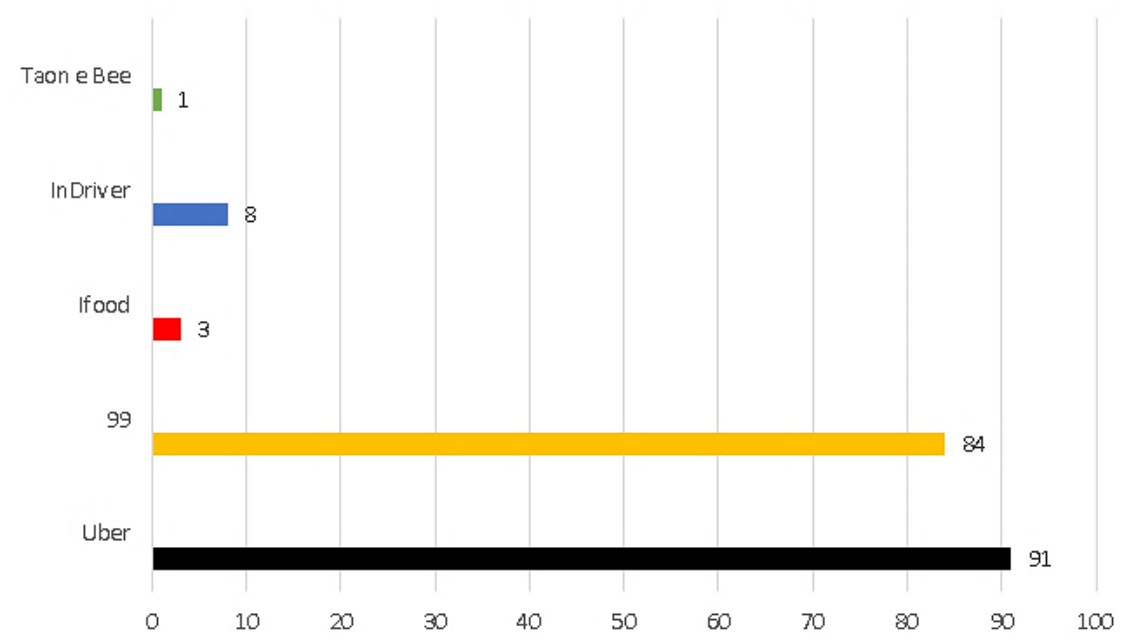
Quadro 8. Atividades exercidas anteriormente ao trabalho de aplicativo

Vendedor (9)	Conferente, Marmoraria, Contabilidade,
Segurança (7)	Auxiliar de produção, Bancário,
Setor Administrativo (7)	Proprietário de restaurante, Esquadrias
Operário/industrial/metalúrgico (6)	de Alumínio, Estagiário, Higienização de
Manobrista (4)	estofado, Costureira, Recepcionista,
Setor de Logística (4)	Professora, Comprador, Setor turístico,
Autônomo (3)	Laboratório ótico, Auxiliar de farmácia,
Mototáxi (3)	Militar, Proprietário pizzaria, Aposentado,
Construção civil (3)	Instalador, Impressor de gráfica,
Auxiliar financeiro (2)	Mecânico, Operador de caixa,
Corretor de imóveis (2)	Telecomunicações, Açougueiro,
Operador de máquinas (2)	Motorista de Ônibus, Motorista particular,
Transportadora (2)	Pizzaiolo, Atendente farmacêutico,
Atendente telemarketing (2)	Tecnologia, Supermercado.
Analista (2)	
Programador de maquinário (2)	

Fonte. Questionário aplicado pelo autor junto aos motoristas de aplicativo, 2021.

Ao trabalharem como motorista de aplicativo, cada trabalhador/a se cadastra no aplicativo. Dentre os respondentes o aplicativo mais citado foi a *Uber* em com 91 repostas, seguida pelo o aplicativo 99 com 84 repostas. Com 8 indicações tivemos também o aplicativo *InDriver*, outros 3 citaram o aplicativo *Ifood* e apenas um respondente indicou *Taon* e *Bee*, e 4 repostas foram desconexas com a pergunta (gráfico 3).

Gráfico 3. Em destaque os principais aplicativos que os/as motoristas têm utilizado para trabalhar



Fonte. Questionário aplicado pelo autor junto aos motoristas de aplicativo, 2021.

Essa questão aberta permitiu que muitos/as motoristas indicassem mais de um aplicativo na resposta. Os aplicativos mais indicados foram “*Uber* e *99*”. Pensando nisso, realizou-se uma contagem de respostas nas quais citam apenas um aplicativo, que é o caso de motoristas que optam por atuar somente em um aplicativo, ou porque podem ter sido banidos de uma plataforma, ou por não ter sua conta aprovada. Das 100 respostas, apenas 15 alegaram que atuam somente em 1 aplicativo e outros 81 apontaram trabalhar em mais de um. Isso pode ser explicado pelo fato de que o/a motorista acaba trabalhando por dois aplicativos em um mesmo dia, geralmente desligando um enquanto realiza corrida pelo outro. Ao terminar a corrida ficará novamente disponível nos dois, ou seja, quando desligou um dos aplicativos, não contou como hora trabalhada, e só contará a partir do momento em que ficar *online*/disponível para aceitar corridas.

Mesmo a *Uber* tendo uma ferramenta que identifica a quantidade de horas trabalhadas por motorista, na maioria das vezes o número ali informado não é o real

porque o/a motorista está além daquele tempo já trabalhado, isso pode causar inúmeros problemas, como possíveis acidentes, por sono ou cansaço, por exemplo.

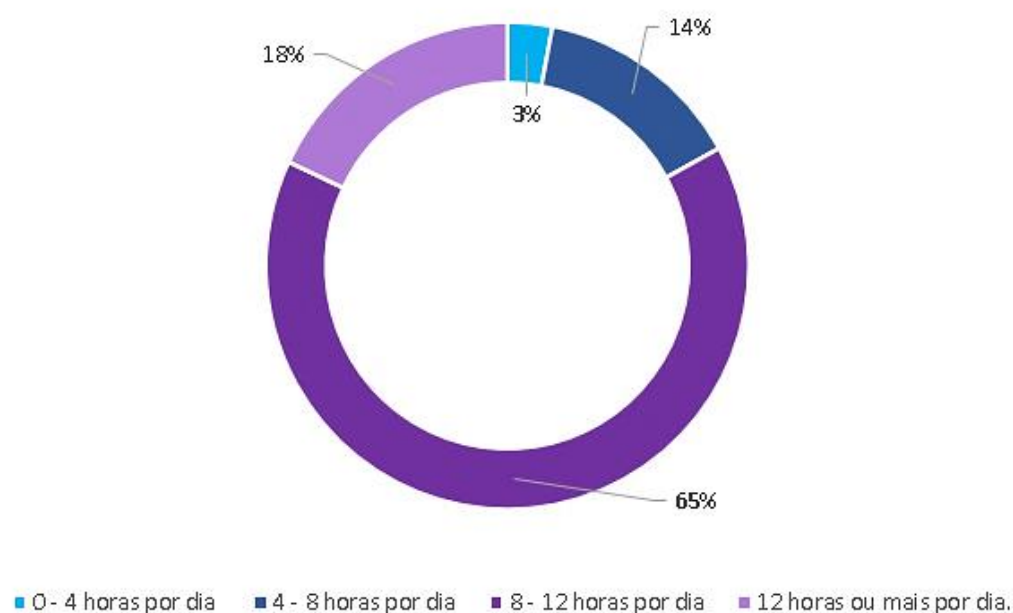
É importante destacar, que o/a motorista não opta por trabalhar mais e para mais de um aplicativo. Os baixos preços praticados pelas empresas de aplicativos e o alto custo de manutenção do veículo impõem uma maior quantidade de horas de trabalho. A precarização fica evidente na forma como o/a motorista tem de utilizar mais de um aplicativo para garantir sua renda diária, tendo em vista que o preço praticado pelas viagens é decidido exclusivamente pelas plataformas.

Os motoristas de aplicativo, por exemplo, permanecem conectados durante todo o período de sua jornada de trabalho - que, diga-se de passagem, faz com que sejam ostensivamente controlados -, ainda que a preponderância da execução do trabalho ocorra fora do ambiente virtual. [...] o salário do trabalhador é determinado pela própria intermediadora, isto é, o preço do serviço vendido é estabelecido exclusivamente pela plataforma. (FRANCO, 2020, p. 69)

A carga horária de trabalho foi abordada em uma questão fechada. Foi perguntado aos motoristas, quantas horas perfaziam em média por dia. Essa questão foi objetiva com as seguintes alternativas: de 0 a 4 horas, de 4 a 8 horas, de 8 a 12 horas ou mais que 12 horas diárias (gráfico 4).

Verifica-se, no gráfico 4 que 65% dos/as motoristas entrevistados alegam que trabalham entre 8 à 12 horas. A segunda alternativa da carga horária diária foi a de 12 horas ou mais por dia (18%), o que é de certa forma preocupante, como citamos na questão 2.2, isso pode gerar problemas como acidentes devido ao cansaço. Somando as duas alternativas, temos 83% dos/as motoristas trabalhando pelo menos 8 horas diárias. A terceira opção mais escolhida foi entre 4 e 8 horas por dia com (14%) e (3%) alegaram trabalhar até 4 horas diárias.

Gráfico 4. Carga horária trabalhada por dia pelos motoristas de aplicativos

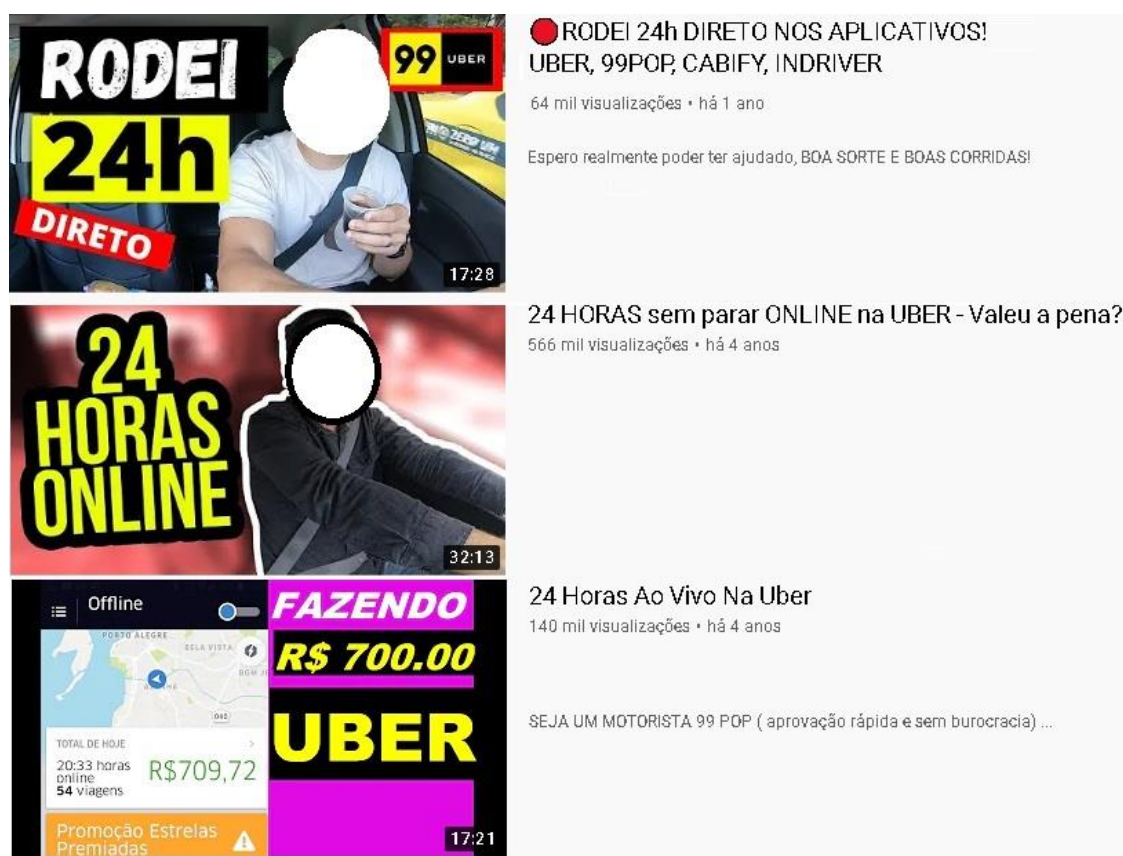


Fonte: Questionário aplicado pelo autor junto aos motoristas de aplicativo, 2021.

A uberização do trabalho vende a ideia para as pessoas de que o/a motorista faz o seu horário, que ele/a é livre para trabalhar a hora que quiser. Mas, o que se percebe, a partir dos dados, é que os/as trabalhadores/as que necessitam dessa renda precisam trabalhar por extensas jornadas. O fato da carga horária realizada por este/a trabalhador/a não ser previamente fixada não retira, assim, do capitalista o papel de comprador de força de trabalho, nem do trabalhador o papel de vendedor de força de trabalho, pois o que se altera é a necessidade de capital adiantado pelo capitalista. (FRANCO, 2020)

Há relatos de motoristas que já rodaram por 24 horas. Ao acessar a plataforma de vídeos *Youtube* e pesquisar sobre o assunto, encontramos diversos vídeos (figura 7) de pessoas que trabalharam por 24 horas seguidas, o que de certa forma pode incentivar outras pessoas. Preservamos a identidade dessas pessoas e também cortamos o nome dos canais.

Figura 10. Motoristas trabalhando por 24 horas seguidas.



Fonte. Captura de tela do YouTube realizada pelo autor, 2022.

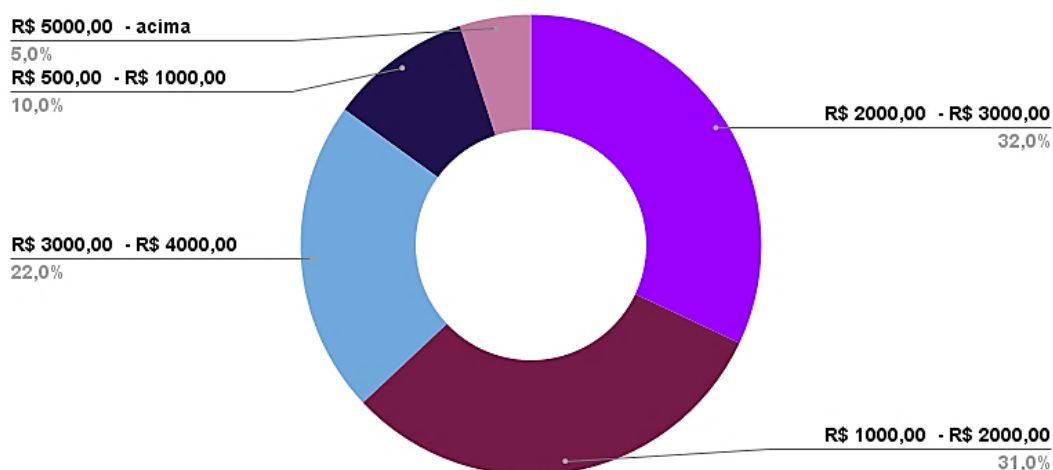
Assim, mesmo com a carga horária de 8 a 12 horas por dia, realizada pela maior parte dos respondentes (65% conforme gráfico 4), quando se trata do ganhos mensal, a maioria não tem recebido mais que R\$ 3.000,00. De acordo com o gráfico 5, o salário de 32% tem oscilado de R\$ 2.000,00 a R\$ 3.000,00, e de outros 31% tem variado de R\$ 1.000,00 a R\$ 2.000,00 mensais.

É importante destacar, que esses valores indicados no gráfico 5 são variados e também, por ser um serviço conforme a demanda, pode sofrer alterações para mais ou menos de um mês para outro. Por exemplo, em um período de férias escolares e universitárias, as corridas diminuem, mas em um mês festivo, como dezembro, a demanda tende a ser mais alta.

Na pandemia, devido o contágio por Covid-19, os motoristas de aplicativos enfrentaram em 2020 e 2021 uma forte redução da demanda. Mas conforme a vacinação foi sendo disseminada no país e a consequente flexibilização das normas

sanitárias, as chamadas por corridas começaram a aumentar⁴.

Gráfico 5. A renda mensal recebida pelos/as motoristas de aplicativos



Fonte: Questionário aplicado pelo autor junto aos motoristas de aplicativo, 2021.

A renda mensal vai variar também pela carga horária que essa/a motorista está realizando, se a pessoa prestar o serviço durante 4 horas a sua renda vai ser bem menor em comparativo a alguém que trabalhe por mais de 12 horas, porém, uma pessoa que roda por cerca de 12 horas por dia tem maior desgaste no veículo, algo importante no momento de calcular a renda líquida.

Levando em consideração, que o salário mínimo em 2020 era de R\$ 1.045,00 (Lei 14.013/2020) e em 2021 foi de R\$ 1.100,00 (Lei 14.158/2021) - anos nos quais foram feitos os levantamentos de campo com o questionário - 63% dos respondentes recebiam de 1 a 3 salários mínimos. Essa renda mensal não pode ser considerada como rendimento líquido, pois há muitos com gastos com manutenção e o combustível é mensal (quadro 9), o que nos leva a inferir que os/as motoristas receberam valores menores líquidos que os declarados. O mesmo ocorre com

⁴ O questionário foi elaborado no primeiro semestre de 2020, quando ainda não tínhamos noção do tempo que duraria a pandemia. Acreditávamos, assim como maior parte da população brasileira, que logo terminaria. Desta forma o questionário não contemplou os impactos da pandemia Covid-19 e não temos informações de campo que nos auxiliem nas reflexões em Londrina/PR, somente observações cotidianas de maneira informal.

aqueles que alugam o carro porque acabam tendo descontado o valor do aluguel da renda obtida no mês (quadro 9). Foi possível verificar nas respostas que os esses custos (manutenção e combustíveis) ficam por conta do/a motorista de aplicativo, a empresa de tecnologia recebe o percentual líquido.

Quadro 9. Motoristas de aplicativos e os custos (em média) de manutenção e funcionamento do equipamento de trabalho

- Eu sou responsável, depende do mês, esse mês gastei 1100 reais com manutenção, e gasto um tanque de gasolina a cada 2-3 dias.
- Em média 300 ao mês eu sou o responsável.
- A cada 3 ou 4 meses em média 600 reais de manutenção.
- Por dia 50 a 60 reais de combustível.
- Trabalhador.
- Somando tudo e diluindo no mês, dá cerca de uns 1200 mensais, mais uns 1000 de combustível. Eu banco 100% dos gastos.
- 300 a cada 2 meses, somos nós os motoristas.
- Depende do mês, varia de 300 a 400 reais de manutenção dependendo do carro.
- Como eu alugo carro não tenho problema com essas despesas.
- 800 reais por mês. Eu sou o responsável.
- O responsável por pagar os custos é o próprio motorista.
- 500 a cada dois meses.
- 200 reais.
- 1000 trabalhador.
- Outros.
- Sou só responsável pelo aluguel do veículo 1200 mensal.
- 1.600,00.
- 2100.
- 300.
- No aplicativo, consumo de combustível corresponde a 35 % (hoje 50%) do KM rodado. cálculo mais 10% de manutenção, porém não tenho estimativa mensal. Eu pago.
- Eu mesmo, custo de 3500.
- Não tem esses dados.
- Em torno de 160 reais mensais.
- Combustível, óleo, pastilhas, pneus, embreagem longo prazo.
- Trabalhador. 400,00.
- 1500\$ média, paga por mim mesmo.
- Empresa podia fornecer ajuda de custo.
- 500,00, eu sou responsável pelos custos.
- Trabalhador.
- Empresa podia fornecer ajuda de custo.
- Em média 500 mensais. Eu sou o responsável pela manutenção.
- Dono do veículo.
- Trabalho.
- Em torno de 1070,00 (prestação do veículo e seguro) + Combustível 100,00 dia/ plano internet 60,00. Ao mês.
- 300,00, eu sou a responsável.
- Nos aplicativos eu sou responsável pela manutenção geral dos meus veículos.
- Todos custos e danos são meus.
- Locador.
- Eu que sou responsável pelos gastos. Manutenção é a troca de óleo a cada 10.000km.
- 100\$, motorista.
- 20% dos ganhos e o custo é do motorista.
- 1500 trabalhador eu.
- Quais equipamentos?
- 500,00 eu pago.
- 2.000,00 – Trabalhador.

- Eu mesmo.
- ...
- 1200,00, eu sou responsável.
- 300.
- Trabalhador.
- R\$500,00, próprio.
- Eu que pago pelos custos, os custos são com combustível, com revisão, lavagem, troca de óleo e filtros, trocas de pneus e etc.
- Desconheço os valores, carro alugado.
- 500,00 eu.
- 50% dos ganhos eu sou responsável por tudo.
- De R\$700 / 1300.
- Faixa de 800 a 1500/mês,
- Não sei dizer exatamente.
- 400/ trabalhador.
- 1000,00 eu mesma.
- Outros.
- 1200 custos aluguel eu mesmo pago por isso.
- Trabalhador.
- Com combustível uns 1.500.
- 500 Trabalhador.
- 500, eu.
- 200 reais por mês, quem paga sou eu mesmo.
- 800,00 reais ao mês, eu mesmo sou responsável.
- 800 reais eu menos.
- Não sei ainda, o carro é 0km.
- Outros.
- Média de 300 reais, custo por minha responsabilidade.
- Carro alugado.
- 350, trabalhador.
- Manutenção de 400 reais/ Eu sou o responsável.
- 25% dos ganhos.
- Conta própria.
- 2000 reais.
- Varia de mês a mês, sorte e sorte, 200 a 1000 mensal.
- Tinha que ter ajuda de custo pra manutenção.
- Difícil falar.
- 1500\$ trabalhador.
- Acima de 3000 reais, o trabalhador.
- 1540,00 locadora.
- 2500.00 trabalhador.
- \$1.600,00 de aluguel e cerca de \$1.800,00 de combustível. A manutenção é por conta da locadora.
- 50% de custos.
- 1500 reais, pago pelo trabalhador.
- Tenho um gol 2017, veículo com custo de manutenção bem baixo, meu custo fixo é apenas troca de óleo a cada 40 dias em torno de 150 reais e sempre calculo uns 100 reais para pneu que fura, uma lâmpada que queima etc.
- 300 reais mensais, e eu sou responsável.
- Média de 3 mil reais mensais pagos por mim.
- Eu mesmo pago a manutenção do carro.
- Não sei.
- \$2500/ Custos de minha responsabilidade.
- Em torno de 400 reais. Eu mesmo.
- Como motorista os custos eram absurdos (financiamento, gasolina, seguro, manutenção) com entrega de moto os custos são mínimos. Sou o responsável por pagá-los.
- Outros.
- Em média 1,500 de combustível e manutenções que variam entre 1.500 a 2.500 a cada 6 meses.
- R\$4 Mil, aluguel e combustível do carro, sou eu mesmo que pago.

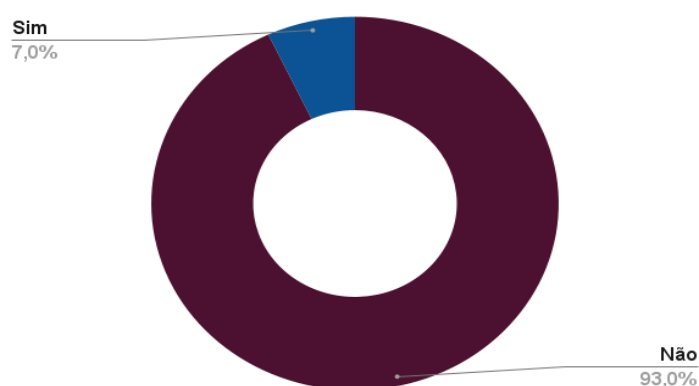
Fonte: Questionário aplicado pelo autor junto aos motoristas de aplicativo, 2021.

O que notamos (quadro 9), é que a maioria assume os riscos que a profissão exige no sentido financeiro, as plataformas não se responsabilizam por qualquer tipo de gasto que o/a motorista terá com sua ferramenta de trabalho. Este modelo de trabalho explora ao máximo o trabalhador, não precisando assim se preocupar nem com ferramentas, já que o seu empregado que realiza as manutenções, e nem com a gerência, já que são os seus clientes quem avalia o comportamento dos/as motoristas.

[...] além dos custos necessários à prestação da atividade presencial, como carro (próprio ou alugado), combustível, seguro, manutenção do veículo e eventuais gastos com “agrados” aos clientes (água e guloseimas); caso se envolvam em acidente de trânsito ou sofram algum dano por assalto, a empresa também se exime de quaisquer responsabilidades, logo, a manutenção do vínculo dos trabalhadores à plataforma depende também da manutenção dos seus instrumentos de trabalho. (FRANCO, 2020, p. 64)

Esses/as motoristas, além de serem responsáveis pelos custos de manutenção e realização do trabalho, não tem acesso a direitos trabalhistas. Dentre os respondentes minoria disse ter vínculo empregatício, ou seja, apenas 7% (gráfico 6) dos/as motoristas alegaram ter carteira assinada. Mas entre a maioria (93%) ficou evidente que estão atuando na informalidade sem ter um tipo de registro formal para a prestação de serviço.

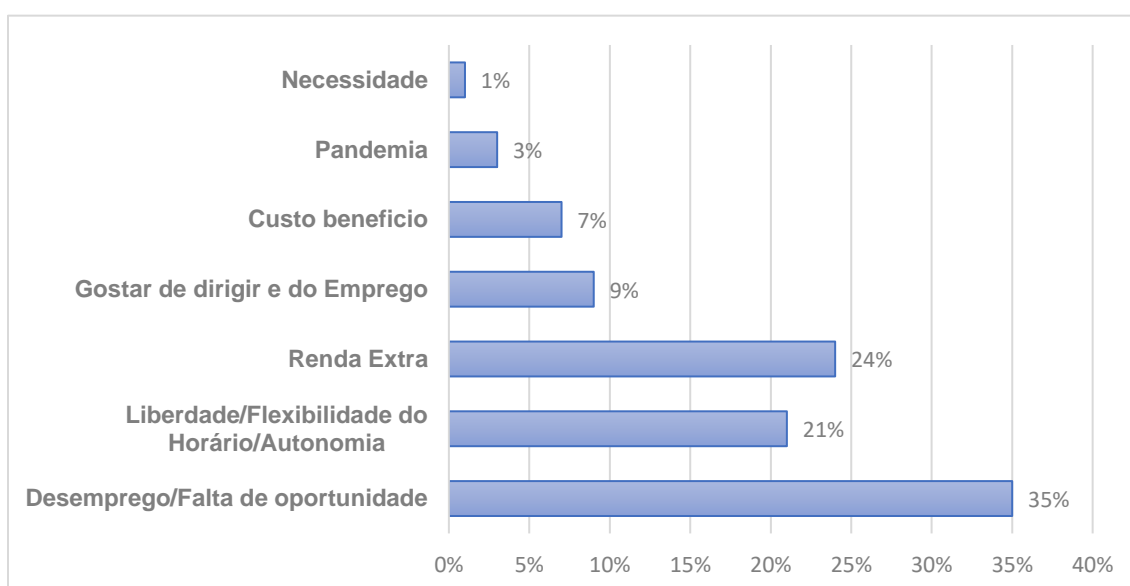
Gráfico 6. Em destaque a situação trabalhista dos/as motoristas de aplicativos:
carteira assinada



Fonte: Questionário aplicado pelo autor junto aos motoristas de aplicativo, 2021.

A maior porcentagem (35%) alegou que os motivos foram pelo desemprego e falta de oportunidade. Outros 24% responderam que o que lhes motivaram foi a possível renda extra, enquanto 21% citam a autonomia, liberdade e flexibilidade de horário.

Gráfico 7. Em destaque os motivos que levaram os respondentes a atuarem como motoristas de aplicativo

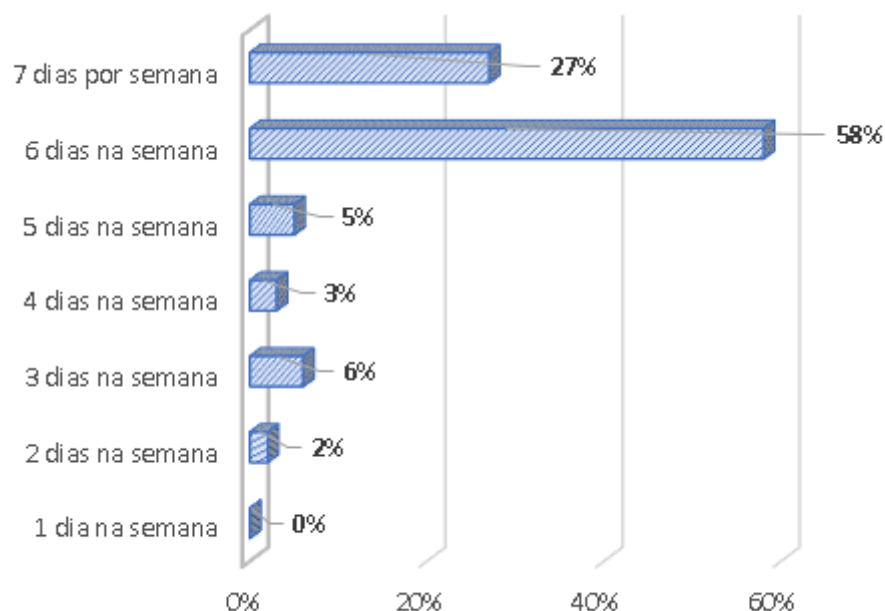


Fonte: Questionário aplicado pelo autor junto aos motoristas de aplicativo, 2021.

O mundo do trabalho brasileiro segue para um rumo de precarização e de perdas de direitos trabalhistas. O Presidente atual, Jair Messias Bolsonaro, em uma fala, deixou isso bem claro: “Um dia, os trabalhadores vão ter que decidir entre todos direitos e desemprego ou menos direitos e emprego”. Essa fala que foi proferida durante a cerimônia de abertura do 29º Congresso da Expo Fenabrave de São Paulo, no dia 6 de agosto de 2019⁵.

Em termos de horas trabalhada, os/as trabalhadores/as conforme o levantamento (gráfico 8), cerca de 58% dos/as motoristas trabalham pelo menos 6 dias na semana e 27% dos/as motoristas atuam em todos os dias da semana. Somando esses percentuais temos 85% dos/as trabalhadores/as atuando de 6 a 7 dias por semana. E apenas 5% trabalham cinco dias por semana. Outros 6% trabalham três dias, 3% quatro dias e 2% informaram que trabalham apenas 2 dias na semana como motorista de aplicativo.

Gráfico 8. Em destaque a quantidade de dias da semana trabalhados pelos os/as motoristas de aplicativos



Fonte. Questionário aplicado pelo autor junto aos motoristas de aplicativo, 2021.

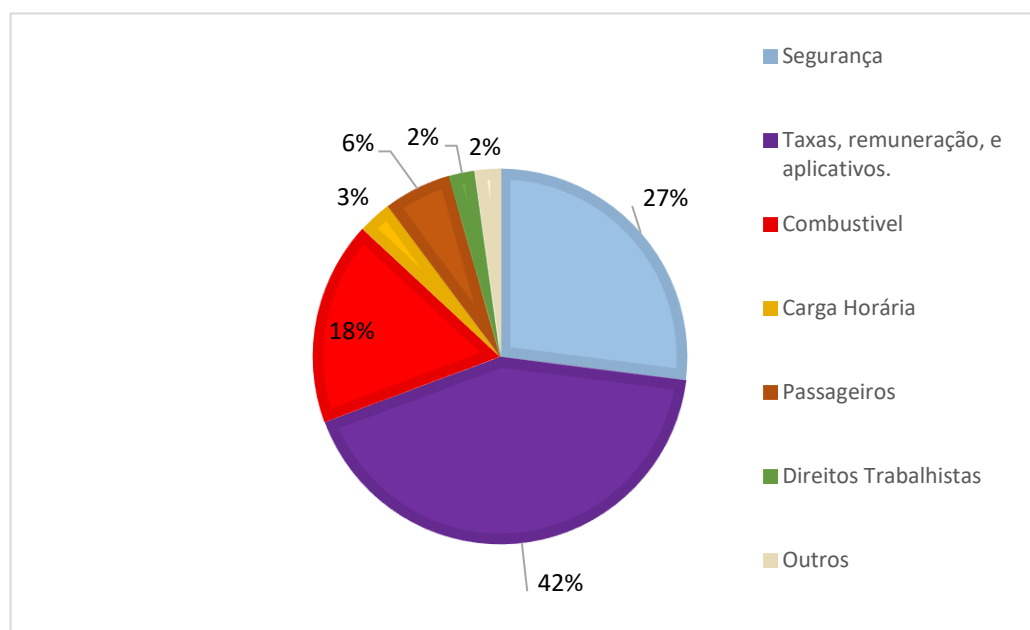
⁵ Disponível em: <https://www.sinprodf.org.br/bolsonaro-diz-que-um-dia-trabalhador-tera-que-decidir-entre-direitos-ou-emprego>. Acesso em: 04/10/2021.

4.4 PROBLEMAS, DESAFIOS E PERSPECTIVAS

Sobre problemas, desafios e perspectivas futuras, os respondentes apontaram respostas que giraram em torno de alguns aspectos importantes para esse grupo de trabalhadores/as.

Em relação aos principais problemas enfrentados pelos/as mesmos/as no cotidiano de trabalho (gráfico 9), foram apontados a falta de segurança, a baixa remuneração, o preço do combustível, a carga horária trabalhada, entre outros.

Gráfico 9. Principais problemas enfrentados no trabalho de motorista de aplicativo



Fonte: Questionário aplicado pelo autor junto aos motoristas de aplicativo, 2021.

No gráfico 9, podemos ver que 42% das respostas foram acerca de taxas, remuneração e reclamações acerca dos aplicativos. Nesta, separamos todas respostas que tinham envolvimento com reclamações como: corridas baratas, taxas das corridas, falta de reajuste das tarifas, má remuneração entre outros, e reclamações acerca dos aplicativos com as políticas de taxas (quadro 10).

Quadro 10 - Termos utilizados para indicar o descontentamento com o rendimento mensal e a altas taxas cobradas pelas empresas de aplicativos

Categoria	Termos utilizados
Remuneração e taxas dos aplicativos	<ul style="list-style-type: none"> - Corridas baratas, - Ajuda de Custo - Impostos - Má remuneração - Melhor remuneração - Taxas baixas dos aplicativos com os passageiros - Baixa demanda - Falta de atualização no valor das tarifas - Taxa alta para os motoristas - Desvalorização de pagamentos - Uberpromo e 99poupa (promoções - criadas pelos aplicativos) - Preços das corridas - Baixo ganho por km rodado

Fonte: Questionário aplicado pelo autor junto aos motoristas de aplicativo, 2021.

Percebemos que muitos/as motoristas acreditam que as empresas donas desses aplicativos não fazem uma divisão justa dos rendimentos. Uma corrida que custou para o passageiro R\$10 reais, por exemplo, é dividida entre o/a motorista que presta o serviço e dirige o carro e também para o aplicativo que fornece a tecnologia no qual é detentor de tal. Essa divisão é variada e muda de corrida para corrida, segundo a *Uber* a variação é de 1% a 40% (UBER, 2020). Inspirados em Marx (ano) podemos dizer que a empresa de aplicativo ao explorar o/a trabalhador/a, recebe parte do rendimento mensal que traz aprisionado o lucro oriundo das horas trabalhadas não pagas ao motorista, em virtude dos baixos preços praticados e de todo custo estar sendo descontado do/a trabalhador/a. E o/a trabalhador/a recebe um pagamento mensal abaixo do que deveria receber diante das horas trabalhadas e dos custos de manutenção da atividade. Em se tratando da

segurança e violência, dentre os 100 respondentes, 27% apontaram a falta de segurança, utilizando diversos termos (quadro 11).

Quadro 11. Termos utilizados para indicar falta de segurança no cotidiano do/a motorista de aplicativo

Categoria	Termos utilizados
Segurança	Falta de segurança Insegurança Risco de acidentes no trânsito Violência Risco de assaltos Passageiros e locais perigosos

Fonte: Questionário aplicado pelo autor junto aos motoristas de aplicativo, 2021.

Dentre as respostas envolvendo segurança, no cotidiano do/a motorista de aplicativo, foram indicados os seguintes itens: medo de assalto, segurança, violência, insegurança, risco de acidentes no trânsito e passageiros e locais perigosos. Assim, podemos observar que a questão da segurança é uma preocupação constante dos/as motoristas. Os crimes cometidos contra eles são frequentes e isso acaba gerando um sentimento de constante insegurança.

A Polícia Civil investiga a morte do motorista de aplicativo Marcos Eduardo da Silva, de 23 anos, assassinado a tiros na madrugada deste sábado, em São Gonçalo, na Região Metropolitana. De acordo com as testemunhas, Marcos teria tentado fugir de um assalto depois de ser abordado por dois criminosos, que dispararam em direção ao carro, no bairro Porto da Pedra. Pela manhã, o namorado e o padrasto da vítima estiveram no Instituto Médico Legal (IML) de Tribobó para liberar o corpo. O enterro do jovem está previsto para acontecer às 12h deste domingo, no Cemitério São Miguel. (JORNAL O DIA, 06/11/2021)

Alguns motoristas cobram que os aplicativos deveriam estudar meios de deixar o transporte mais seguro.

Outra questão abordada por outros/as motoristas foi em relação ao preço do combustível: 18% alegou ser esse o principal problema. Como já abordado, os/as motoristas arcam com todas as despesas e o combustível também é pago pelo/a motorista, assim como todo tipo de manutenção que seu veículo possa dar, alimentação, internet, dentre outros.

As empresas que atuam nesses serviços digitais, ao contrário de outras empresas como as industriais e as prestadoras de serviços, possuem trabalhadores/as individualizados/as. Cada motorista uberizado está atrás de sua renda, uma resposta lógica do sistema neoliberal inserido em nossa sociedade. Enquanto o ramo industrial tem operários e sindicatos, na uberização essa organização dificultada.

Outros 6% foram relacionados aos passageiros, nos quais alguns motoristas alegaram que um dos principais problemas é o comportamento dos mesmos. Houve também respostas nas quais os/as entrevistados/as reclamam das extensas horas trabalhadas (3%) e da insegurança trabalhista (2%). Somente 2% dos respondentes disseram não ter nada a reclamar, e apenas um não entendeu a pergunta.

Em síntese, verifica-se que os trabalhadores não se preocupam tanto com a questão trabalhista. Muitos desses/as trabalhadores/as talvez preferem pensar no momento em apenas obter renda para ter o que comer, ou pode haver também uma alienação do trabalho. O precarizado vê o emprego apenas como um objeto, não como algo que possui um significado para a vida. (CARNEIRO, 2020)

No questionário havia uma única questão aberta relacionada à segurança. Foi indagado se os/as motoristas se sentiam seguros/as atuando como motoristas por aplicativo e se as empresas ofereciam algum tipo de auxílio a eles/elas. Dentre as 100 respostas, foram feitas as seguintes afirmações: 80 motoristas alegaram que não se sentiam seguros e 15 disseram se sentirem seguros. O restante (5) alegou se sentir em parte seguros, relatando durante o dia é mais seguro que a noite.

Quadro 12. Em destaque as respostas para a questão da segurança e o apoio dado pelas empresas de aplicativos para os/as motoristas

Respondente 1 - Não, não oferecem, o motorista é encarregado de fazer seguros e sua própria proteção.

Respondente 2 - Eles tentam, mas não é nada efetivo, eu mesmo não me sinto muito seguro.

Respondente 3 - Não, os grupos de *WhatsApp* fazem mais que os aplicativos.

Respondente 4 - Não me sinto segura em nenhum momento, ou seja, muito difícil contar com algum tipo de apoio a minha integridade física. Os poucos meios que temos são os apoios por grupos de rastreamento montado nas redes sociais por parceiros de aplicativos.

Respondente 5 - Sim, no entanto o motorista precisa sempre estar atento a situações de risco e procurar evitar.

Respondente 6 - Razoavelmente segura, alegam ter verificações de segurança, mas q nem sempre funcionam.

Respondente 7 - A *Uber*, que facilitou o motorista saber quando o passageiro é iniciante e caso a corrida seja suspeita tem uma opção que aciona e entra em contato direto com a polícia. A 99POP mostra também quando o passageiro é iniciante e alguns lugares de risco.

Respondente 8 - A *Uber*, que facilitou o motorista saber quando o passageiro é iniciante e caso a corrida seja suspeita tem uma opção que aciona e entra em contato direto com a polícia. A 99POP mostra também quando o passageiro é iniciante e alguns lugares de risco.

Fonte: Questionário aplicado pelo autor junto aos motoristas de aplicativo, 2021.

Percebe-se, portanto, que a atividade de atuar como motorista de aplicativo demanda cuidados, pois a cidade proporciona perigos iminentes e os aplicativos não auxiliam de uma forma efetiva. Isso porque, segundo Carneiro (2020),

A terceirização, por exemplo, é acompanhada de práticas de acúmulo de trabalho e de funções, intensificação das atividades, aumento da jornada de trabalho, maior exposição a fatores de risco para a saúde, descumprimento de normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador desvalorização do trabalho e instabilidade de emprego. (CARNEIRO, 2020, p. 32)

Também questionamos como eles/as avaliam a relação das empresas donas do aplicativo com os/as motoristas prestadores desse serviço. 49% alegou que considera a relação regular, 21% boa, 15% péssima, 13% ruim e 2% ótima. A maioria alegou ser regular e somente 28% indicou como péssima/ruim, o que nos leva a entender que os respondentes podem ter entendido como relação da empresa com o motorista somente no campo das relações interpessoais e não no campo do vínculo empregatício, ou nesse caso da falta dele.

No questionário havia também questões indagando sobre a relação da Companhia Municipal de Trânsito e Urbanização de Londrina (CMTU) com os/as motoristas de aplicativo.

Obtivemos 83 respostas com avaliações negativas. Vários fatores foram elencados pelos/as motoristas: falta de áreas para embarque e desembarque de passageiros, excesso de multas e perseguição aos motoristas. Notamos que a maioria dos/as motoristas acredita que o serviço prestado pelo órgão precisa ser melhorado.

Mas outras 15 respostas foram avaliações positivas, nas quais os/as motoristas alegaram não ter nenhum tipo de problema e que o órgão atua de forma correta. E outras 02 respostas demonstraram indiferença.

Esse descontentamento com a CMTU foi expresso também nas respostas da questão que fazia menção ao trânsito em Londrina. Cerca de 40% dos afirmaram que o principal problema é o comportamento e a má direção dos/as motoristas de Londrina. Outros 35% alegam falta de locais para embarque e desembarque, 31% os congestionamentos, 14% a má sinalização das vias, 11% a qualidade das vias e 5% os órgãos fiscalizadores.

Diante desse quadro, os/as motoristas não acreditam em melhorias futuras. A maioria (73%) afirma não haver perspectiva boas para a categoria. Apenas 20% acredita que sim, que há perspectiva de melhora, e 7% não escolheram nem uma coisa nem outra, sendo respostas desconexas ao contexto da pergunta.

Os/as motoristas acreditam também que as leis atuais não estão suprimindo as necessidades que esses/as trabalhadores/as precisam. Essa afirmação partiu de 84% das respostas, outros 11% acreditam que estão suprimindo, e 5% compartilharam outras opiniões.

4.5 Os USUÁRIOS DO TRANSPORTE DE APLICATIVO

Buscando entender a uberização em Londrina também a partir do ponto de vista dos usuários/as, elaboramos um questionário (quadro 13) direcionado aos passageiros para saber como está a relação deles com os aplicativos, se utilizam com frequência, os problemas e algumas complexidades desse novo padrão de serviço. Obtivemos 105 respostas e podemos aqui traçar um breve paralelo entre a visão dos clientes e dos/as motoristas.

Quadro 13. Relação das questões abertas.

2.3 – Já utilizou o serviço dos táxis? Se sim, era com bastante frequência?
2.4 - Qual o motivo que te faz utilizar os aplicativos como sua forma de transporte? Tendo em vista que temos diversos meios de transporte como automóvel/motocicleta próprio, o transporte público coletivo (Ônibus), táxis, bicicletas, e deslocamento a pé. O que te faz escolher os aplicativos?
2.6 - Como você avalia o comportamento dos motoristas em geral?
2.7 - Já teve algum tipo de problema em uma viagem pelos aplicativos de transporte?
2.8 - O que você acha que poderia melhorar neste tipo de atividade, tanto da empresa em si, quanto dos motoristas?
2.9 - Você tem mais alguma observação que gostaria de acrescentar sobre este conteúdo envolvendo os transportes de aplicativo?
3.2 - Qual o aplicativo que você mais utiliza de entrega?
3.4 – Qual o motivo que te faz utilizar os aplicativos de delivery de alimentos?
3.5 – Você costuma deixar ou já deixou alguma gratificação em

dinheiro com o entregador?

3.5 – Você já teve algum tipo de problema com este tipo de aplicativo alimentício? Pode ser os *apps*, os restaurantes ou também os entregadores.

Fonte: Questionário aplicado pelo autor junto aos motoristas de aplicativo, 2021.

O questionário foi dividido em 3 partes, a primeira buscou investigar o perfil dos usuários: idade, gênero, escolaridade etc. A segunda etapa foi direcionada à percepção sobre os aplicativos de transporte, como *Uber* e *99pop*. Perguntamos se a pessoa já utilizou ou se ainda utiliza, qual a frequência, se acha justo o preço pago, o que acha do comportamento dos/as motoristas em geral, se já houve algum problema, o que poderia melhorar e também se havia uma questão sobre os táxis.

A terceira parte do questionário foi destinada à percepção dos clientes em relação ao serviço dos aplicativos de entrega de alimentos, como o *Ifood*, repetindo o mesmo processo das questões anteriores. Havia perguntas objetivas, nas quais os respondentes tinham de assinalar qual alternativa ele achava melhor, e também houve questões abertas para os mesmos se sentirem livres para responderem o que achassem ser mais conveniente.

4.5.1 Caracterização do/a Usuário/a

A primeira pergunta do questionário foi a respeito da faixa etária dos/as usuários/as – aos quais dos 105 respondentes, 97% alegou usar ou já ter usado os serviços de transporte por aplicativo em Londrina. Cerca de 70% dos entrevistados possuem entre 18 a 29 anos. E as mulheres são as principais usuárias dos serviços (63,2%).

Em relação ao nível de escolaridade, cerca de 58,5% têm cursos de pós-graduação (Especialização, Mestrado ou Doutorado). Outros 22,8% possuem o ensino superior incompleto, 2,8% têm o ensino médio completo e 15,1% têm ensino superior completo. Esses percentuais de escolaridade com alto índice de usuários

com pós-graduação, em parte, estão diretamente relacionadas às redes sociais do pesquisador, tendo em vista que o questionário foi disponibilizado entre os seus contatos. Mas também reflete a utilização por estudantes do ensino superior e da pós-graduação para suas atividades cotidianas em Londrina, cidade com elevado número de estudantes universitários.

4.5.1.1 Usuários de aplicativos de transporte

Na segunda parte do questionário abordamos específicas sobre os aplicativos de transporte de passageiros em Londrina. Na primeira questão indagamos se essas pessoas utilizam ou já utilizaram serviços de aplicativo de transporte de passageiros. A resposta foi SIM para 102 pessoas. Apenas 3 pessoas afirmaram nunca terem utilizado.

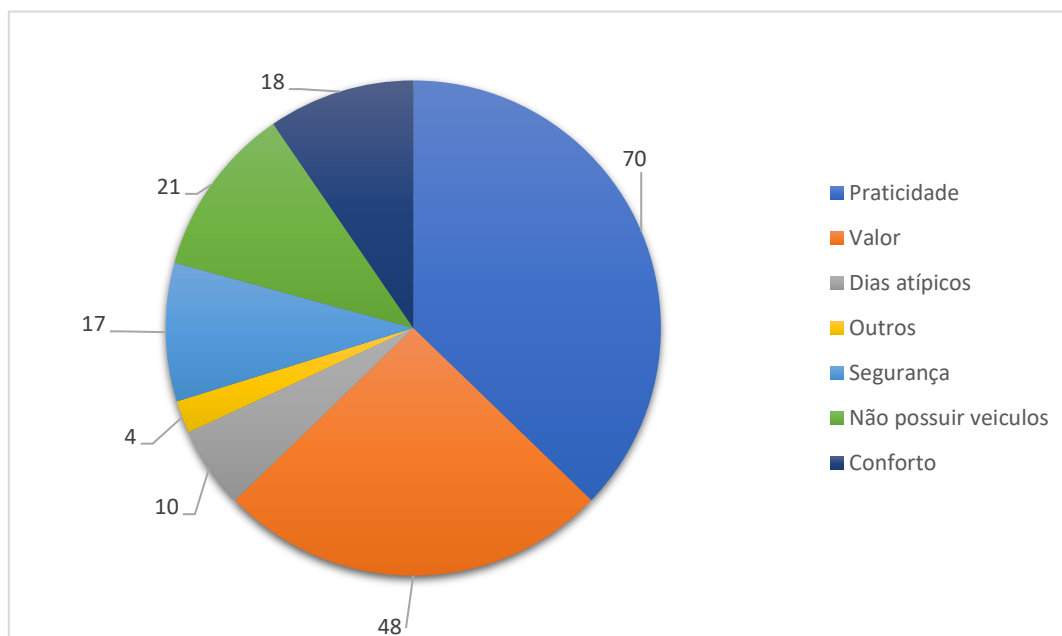
Em um comparativo ao uso de serviços de transporte por aplicativos ou táxi, a minoria dos respondentes (66 pessoas) afirmou ter recorrido aos táxis, mas com pouca frequência. Por outro lado, 31 pessoas assinalaram que nunca utilizaram o serviço de táxi. Outras 9 alegaram que tem utilizado o serviço de táxi regularmente.

Em relação ao transporte de aplicativos, dentre os respondentes, cerca de 38,7% disse que somente utiliza esse tipo de transporte em situações de urgência. A utilização entre 1 a 5 vezes ao mês, em média, foi indicada por 24,5% e a opção de 5 a 10 viagens mensais foi assinalada por 22,6% dos respondentes. E as duas últimas opções mostram com 8,5% *“15 – 10 viagens ao mês”* e com 5,7% *“20 viagens ou mais por mês”*. Comparado a questão sobre o serviço de táxi e frequência de uso, vemos que o uso dos aplicativos não é tão intenso pela maioria, mas há um relativo uso recorrente. Apenas uma parcela dos respondentes evidencia que há uma utilização massiva desses aplicativos de transporte de passageiros.

Ao serem indagados sobre o motivo de escolherem o transporte por aplicativo, os/as respondentes afirmaram que utilizam principalmente devido a

praticidade e ao custo/benefício (gráfico 10).

Gráfico 10. Os motivos para utilizar transporte por aplicativos em Londrina



Fonte: Questionário aplicado pelo autor junto aos motoristas de aplicativo, 2021.

No gráfico 10, a maior parte dos usuários, cerca de 70 pessoas, indicou que prefere o transporte por aplicativo devido à agilidade, praticidade e conforto. As 70 respostas vinculadas à praticidade evidenciam que o fácil acesso e rapidez, tanto do/a motorista chegar ao local quanto no decorrer da viagem, valem muito a pena segundo esses passageiros.

A segunda opção mais escolhida diz a respeito ao valor pago pelas corridas, pois, se compararmos a relação de custo/benefício do Uber e do transporte coletivo urbano, o transporte por aplicativo é mais vantajoso.

A terceira opção mais apontada diz respeito ao fato de que 21 dessas pessoas alegaram não possuir veículo (carro, moto ou bicicleta) e por isso solicitam o serviço dos aplicativos de transporte.

Para 18 entrevistados, o conforto foi o principal motivo indicado, segundo eles: conforto, comodidade e exclusividade. O fato de ter um acento destinado diretamente ao passageiro e ar condicionado gera mais conforto quando

comparado aos ônibus do transporte coletivo municipal.

A categoria segurança também foi bastante citada, principalmente durante a noite. Muitas pessoas alegaram não se sentirem seguras em usar o transporte coletivo ou andar pelas ruas da cidade em horários noturnos. Alegaram ainda que o fato do serviço por aplicativo deixar o passageiro na porta de casa oferece mais segurança.

Com 10 respostas, foi indicado que o motivo para utilizar transporte por aplicativo seria em dias atípicos, como o fato de estar chovendo ou quando não há o transporte coletivo. Para esta questão, 4 respostas foram desconexas em relação ao que foi perguntado.

Da mesma forma como a maioria destacou a praticidade como principal motivo, na questão que indagou sobre o preço o mesmo ocorreu. A maioria afirmou achar os preços cobrados em 2020 e 2021 justos (73,5%), 17% julgaram baratos e 9,4% caros. Quando perguntamos em nosso questionário para os/as motoristas os problemas e desafios em serem motoristas de aplicativos, alguns dos respondentes alegaram que o baixo ganho e o valor da corrida é um dos problemas a serem superados, contrastando diretamente com a questão anterior, na qual a maioria achou o preço justo.

Foi perguntado ainda como avaliam os usuários avaliam o comportamento dos/as motoristas de aplicativos em geral. 97 respostas indicaram uma avaliação positiva, alegando que os/as motoristas têm atuado de forma profissional e respeitosa. Apenas 8 entrevistadas responderam não gostar muito do comportamento, afirmando não se sentirem seguras com um homem no carro, e também pelo modo de dirigir no qual alguns motoristas conduzem o carro em alta velocidade.

Na pergunta que fazia menção aos problemas durante a utilização de transporte por aplicativo, 59 pessoas alegaram que não tiveram ou que nunca tiveram nenhum problema, outras 46 afirmaram que já houve algum tipo de problema. Abaixo as respostas que indicaram estes problemas (quadro 14).

Quadro 14 – Problema em viagens com os serviços de transporte de aplicativo

“Sim. Do motorista não aparecer e não querer cancelar a corrida; de cobrar além do valor mostrado inicialmente; de ouvir palavras preconceituosas.”

“Em questão de pagamento ou achar o/a motorista estranho não. Porém existem alguns motoristas um pouco imprudentes.”

“Sim, motorista dar em cima, usar outra rota.”

“Sim, já fui cobrado a mais por uma viagem no aplicativo. Ou até mesmo por cancelamento do motorista.”

“Sim, o motorista não cancelou a viagem e continuou andando de carro e cobrando. No entanto foi resolvido depois que entrei em contato com o app e expliquei a situação.”

“Sim, assédio”

“Um motorista teve uma conversa indevida que me gerou desconforto”

“Já tive valores cobrados errados. Uma corrida que em média me custaria 6 reais me foi cobrada 29 reais. O imprevisto foi resolvido via aplicativo, sem maiores problemas.”

“Sim, uma vez meu 99 trocou tiros com outro carro após eu descer. Começou a persegui-lo e tudo isso sem cancelar minha viagem”

“Sim, uma vez o motorista pegou um caminho errado e entrou numa estrada de terra, acabou atolando e tendo que chamar o guincho e eu perdi meu compromisso. Algumas vezes já tentaram flertar de maneira imprópria.”

“Sim, desvio do destino que me causou preocupação por eu ser mulher e o motorista homem.”

“Dificuldade em conseguir viagem no horário desejado”

“Apenas uma vez pedi um carro que após meia hora de espera, continuava a se deslocar para mais longe de onde eu estava. Era uma motorista nova. Cancelei a chamada e o app não me cobrou nada.”

“Já. O aplicativo do Uber não permite que eu coloque a saída do Carrefour quando identifica que estou na região do Shopping Catuaí, só posso selecionar alguma saída do shopping e isso confunde os motoristas. Já teve um motorista que selecionou que tinha começado a minha viagem no shopping e deu uma grande volta até realmente chegar e me pegar, deixando a corrida caríssima. Também aconteceram ocasiões de o mapa não dar no lugar certo, termos que andar mais até achar e o valor ser absurdo também. No primeiro caso, pedi” reembolso pois foi erro do aplicativo de não disponibilizar a opção e sempre aviso os motoristas pelo chat assim que confirmo a corrida. Também nessa situação do mercado, já tive que andar até a saída do shopping com duas sacolas ecológicas cheias (e algumas vezes na chuva) pra poder ir até onde o motorista estava porque ele não tinha olhado a mensagem ou não entendia o que eu tinha dito.”

“Durante uma viagem não, mas já aconteceu de um motorista não encontrar o local de embarque mesmo após eu explicar detalhadamente pelo chat qual era o caminho, tive que aceitar uma carona de uma terceira pessoa para me deslocar até o motorista do app. Já aconteceu várias vezes de o sistema do app travar e não mostrar o caminho pelo gps, mas todas as vezes que isso aconteceu, o motorista tinha uma noção geral do caminho.”

Fonte: Questionário aplicado pelo autor, 2021.

De acordo com as normas dos aplicativos de transportes, se for relatado por um passageiro, diretamente à empresa, uma denúncia do mau comportamento do motorista, três situações podem ocorrer: 1) desligamento do motorista (perde sua conta e não pode trabalhar mais); 2) advertência por escrito, em que nada de mais sério acontece, ou 3) não acontece nada (nem advertência) caso a plataforma entender que não houve o mau comportamento.

Em seu site, a empresa *Uber* deixa claro que o ideal é que motorista sempre mantenha um ótimo padrão de atendimento aos passageiros em todas as viagens, sempre ligando o ar condicionado, oferecendo balas, água e, principalmente, mantendo o carro sempre limpo e aspirado por dentro. (UBER, 2020)

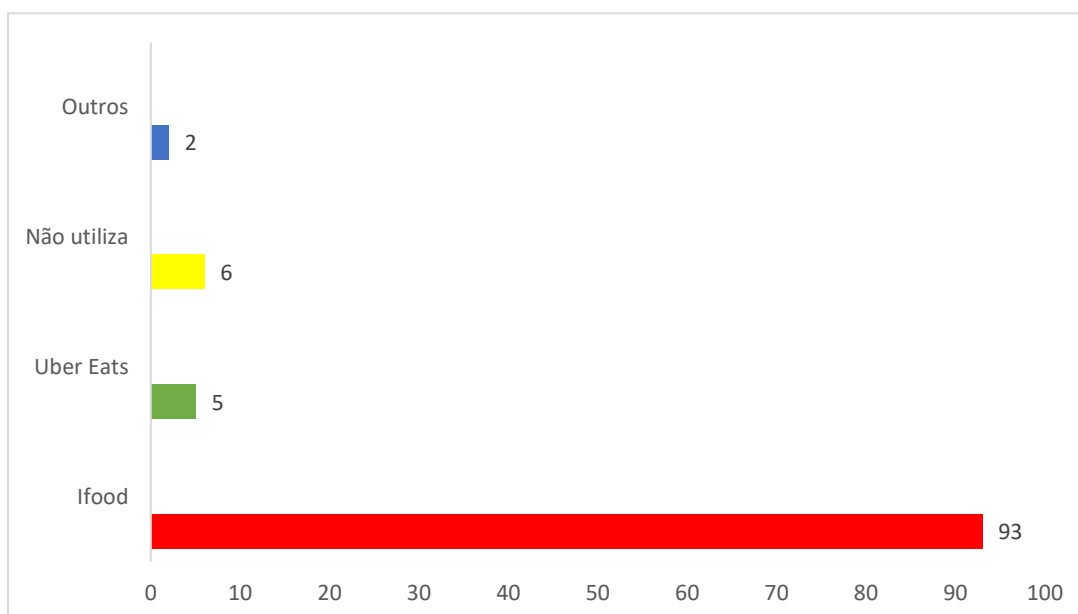
4.5.1.2 Usuários de aplicativos de *delivery* de alimentos

Os aplicativos de entrega de alimentos têm sido utilizados cada vez mais pelas pessoas que vivem nas grandes cidades. E Londrina é um exemplo.

O levantamento feito com os usuários de aplicativos no município indicou que 93,4% pedem alimentos por aplicativos com frequência e apenas 6,6% afirmam que nunca usaram o serviço.

Entre os tipos de aplicativos mais utilizados, o *Ifood* foi o mais citado (93 pessoas) e o *Uber Eats* com 5 respostas (gráfico 11). Duas pessoas indicaram outro tipo de aplicativo, e, em 6 respostas, foi reafirmado não utilizar. Fica claro que a empresa *Ifood* domina esse mercado em Londrina. Em 2022, a *Uber Eats* encerrou suas atividades, deixando o caminho ainda mais aberto para o *Ifood*.

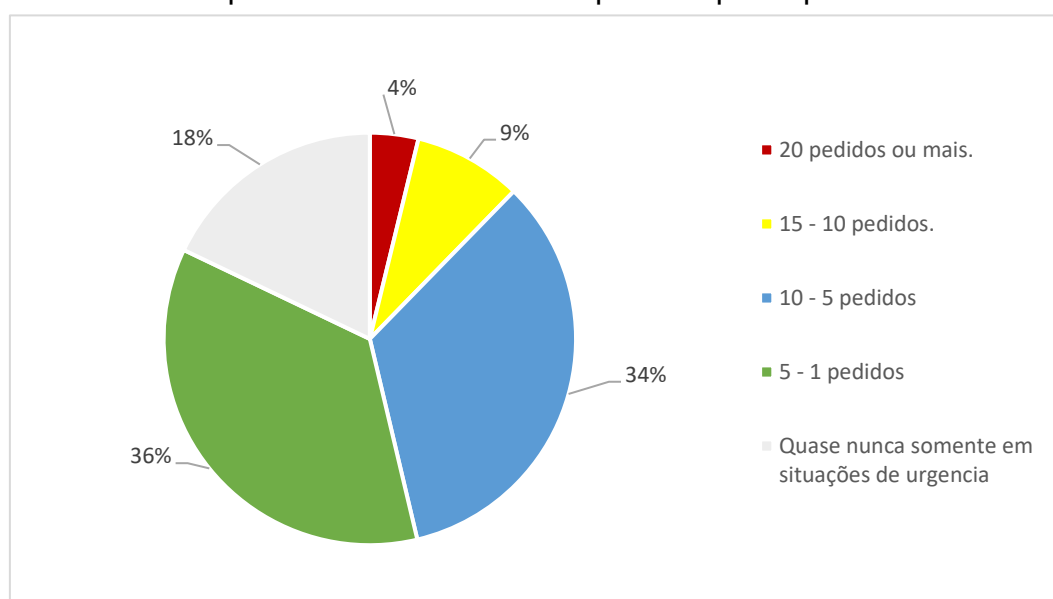
Gráfico 11. Os tipos de aplicativos de entrega de alimentos mais utilizados pelos respondentes



Fonte: Questionário aplicado pelo autor, 2021.

Os usuários de aplicativos de alimentos também responderam qual é a frequência de pedidos (gráfico 12).

Gráfico 12 – A frequência durante o mês de pedidos pelo aplicativo de alimentos



Fonte: Questionário aplicado pelo autor, 2021.

Em relação a quantidade de pedidos feitos pelo aplicativo de alimentos, podemos perceber em comparativo ao serviço de transporte de passageiros discutido no subtópico anterior, que há uma maior frequência. No serviço de entrega de alimentos a opção foi de “1 a 5 pedidos ao mês” atingiu o percentual (36%) e a opção de “6 a 10 pedidos” ao mês somou 34% (gráfico 12).

O serviço de entrega de alimentos também exerce uma precariedade exacerbada na classe trabalhadora. Esta modalidade produz mecanismos tão cruéis quantos as empresas de transporte de pessoas por aplicativo, e ambas modalidades estão presentes dentro da uberização do trabalho. Franco (2020, p. 20), ao discutir sobre a cidade de São Paulo, assinala que é a cidade “[...] que mais ocupa entregadores por aplicativos no Brasil, teve 366 acidentes fatais com motociclistas em 2018”. Além disso, as empresas de entrega de alimentos induzem constantemente os entregadores a realizarem suas entregas o mais rápido possível. Para isso, oferecem um bônus caso o entregador atinja a meta estipulada. (FRANCO, 2020). As duas modalidades, entrega e transporte de passageiros tem suas diferenças, mas neste ponto da presente pesquisa, não avançaremos mais sobre a questão dos entregadores, ficando assim como uma agenda de pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É impossível falar do mundo do trabalho, sem citar o atual cenário político/econômico brasileiro. Até o momento em que essas páginas são escritas, o preço de um saco de arroz de 5 kg está custando entre R\$ 25,00 e R\$ 30,00. O valor do litro do leite passa dos R\$ 6,00. Alimentos vindos do trigo, do milho e da soja (pão, óleo, macarrão e margarina) estão sendo vendidos a preços exorbitantes. Hortaliças e verduras também estão mais caras. Nada escapa da inflação vinda do péssimo e desastroso governo brasileiro de Jair Bolsonaro. A geladeira e a mesa dos brasileiros estão cada vez mais vazias.

Com a crise corroendo o orçamento das famílias de menor poder aquisitivo, quando o problema não são os alimentos é a falta do gás de cozinha. A pessoa que for substituir o botijão vazio por um novo está desembolsando mais de R\$ 115,00. Assim, há relatos de pessoas que optaram por utilizar o fogão à lenha, mais barato, porém com um maior tempo de preparo da comida.

Pessoas tendo que optar por osso pelo alto custo de proteínas da carne bovina e de frango, e o salário mínimo do brasileiro permanece na faixa dos R\$ 1.212,00, com milhares de brasileiros desempregados e altas taxas de informalidade.

Por conseguinte, muitas pessoas desempregadas, assim como eu, autor dessa dissertação, acham um alívio trabalhando pra os aplicativos de transporte que surgiram nos últimos anos, como motorista de transporte de passageiros e entregadores/as de alimentos, opções mais procuradas dessas categorias.

O fato de ter sido motorista de aplicativo por 4 anos me possibilitou ter um acesso mais fácil a outros/as motoristas. Ter atuado nesta atividade me traz um misto de sentimentos. Questionei os/as motoristas para entender toda essa problemática vivenciada por nós, trabalhadores uberizados.

Durante a graduação de Geografia, fui demitido do meu emprego, e eu não podia ficar sem trabalhar, procurei outras colocações e não consegui arrumar nenhuma atividade laboral, e não ser motorista de aplicativo, única opção que

encontrei para obter renda.

Passei por diversas angústias atuando como motorista de aplicativo, problemas de inseguranças ocorriam frequentemente. Certo dia, estava estacionado em uma vaga para desembarcar um passageiro, e logo após, ao retornar à rua, um carro acima dos limites de velocidade estabelecidos naquela via bate contra meu carro, me causando susto, pânico e medo.

Nem eu e nem o outro condutor possuía seguro veicular. A batida ficou para cada um pagar sua despesa. relatei à Uber o ocorrido, no qual o passageiro deixado estava em uma viagem pela tal, porém, não obtive resposta, sendo obrigado a tirar da minha reserva financeira o valor para consertar o carro.

Esse relato é exatamente como funciona a engrenagem da uberização do trabalho. Não há responsabilidade alguma das empresas sobre qualquer tipo de imprevisto que aconteça com o/a motorista e nem com o veículo dele ou com os objetos que a profissão exige.

A partir da pesquisa realizada, podemos afirmar que o mundo do trabalho está em um processo de mudança e ressignificação. Com o forte avanço da tecnologia, os donos dos meios de produção puderam intensificar a obtenção do lucro via ampliação da exploração da classe trabalhadora. Na uberização, é nítido que os trabalhadores atuam sem nenhum tipo de direito assegurado ou benefício.

A investigação da uberização do trabalho torna-se ainda mais pertinente na medida em que a cada dia mais pessoas procuram esse tipo de atividade, devido o crescente desemprego, o que faz não faltar sujeitos para reposição, caso algum motorista abandone a plataforma. Atualmente, se um motorista abandonar ou for desligado do aplicativo, outro já começa no mesmo dia e o ciclo continua.

Sem nenhum vínculo empregatício, nem sequer reconhecimento, são milhares de pessoas que futuramente podem ter problemas com aposentadoria. O trabalho por aplicativo no Brasil ainda não é regulamentado pela legislação trabalhista. Cada município tenta elaborar sua regulação própria. Em algumas cidades nem regulação há, sendo uma atividade ainda totalmente informal.

É importante destacar que, a estratégia dos/as motoristas de aplicativo, de criar grupos de comunicações com o intuito de ajuda mutua, subverte totalmente a lógica neoliberal do individualismo, no qual, a uberização que é uma prática solitária de cada motorista, se torna mais coletiva na medida que esses e essas motoristas criam um jeito de burlar essa lógica neoliberal.

Em suma, no Brasil temos vivenciado, nos últimos anos, com acirramento após 2016, um período no qual os direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo de décadas de luta estão sendo revistos com medidas e reformas no sentido de beneficiar os donos dos meios de produção. Enquanto o empresariado obtém direitos e aprovação para atuar de forma mais flexibilizada para explorar ao máximo e assim obter lucro, os trabalhadores por sua vez, se vêm cada dia com menos direitos e segurança.

Cabe a nós, pesquisadores do mundo do trabalho, atuar de forma crítica e combativa, analisando todas as mudanças que ocorrem de forma muito rápida, principalmente em função de ideologias adotadas por governos que tentam cada vez mais tirar direitos dos trabalhadores para beneficiar grandes empresários.

REFERÊNCIAS

ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.

_____. **Dimensões da globalização**: o capital e suas contradições. Londrina: Editora Práxis, Londrina, 2001.

_____. **Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: precarização do trabalho e redundância salarial**. Revista Katálýsis. v. 12, n. 2, 2009.

ANDRADE, D. P. Neoliberalismo: crise econômica, crise de representatividade democrática e reforço de governamentalidade. **Novos Estudos CEBRAP**, v. 38, p. 109-135, 2019.

ANDRADE, M. C. **Geografia Econômica**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 1986.

ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Revista Educação & Sociedade**. Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, mai/ago., 2004.

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

_____. Dez Teses sobre o Trabalho do Presente e uma Hipótese sobre o Futuro do Trabalho. 31º Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, MG, 2007. **Anais [...] Seminário Temático n. 34: Trabalho e Sindicato na Sociedade Contemporânea**. 2007.

_____. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 13ª ed. rev. e ampl. São Paulo: Cortez, 2008.

_____. O trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural. **Revista Theomai**, n. 19, p. 47-57, jan./jul. 2009.

_____. A nova morfologia do trabalho no Brasil: reestruturação e precariedade. **Nueva Sociedad**, v. 1, p. 1-158, 2012.

_____. **O Privilégio da Servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARAÚJO, Y. L. D. S. **Uberização do Trabalho**: a relação empregatícia entre os entregadores e as empresas de aplicativos de comida. Recife: UFPE, 2019.

BALDIN, N.; MUNHOZ, E. M. B. Educação Ambiental Comunitária: uma experiência com a técnica de pesquisa SnowBall (Bola de Neve). **Revista Eletrônica do Mestrado em Educação Ambiental**, v. 27, p. 46-60, 2011.

BATISTA, E. Fordismo, Taylorismo e Toyotismo: apontamentos sobre suas rupturas e continuidades. In: III Simpósio Lutas Sociais na América Latina. **Anais [...]** Londrina, 2008.

BATISTA, E. A Dialética da Reestruturação Produtiva: a processualidade entre fordismo, taylorismo e toyotismo. **Aurora (UNESP. Marília)**, v. 7, p. 17-34, 2014.

BEZERRA, A. L. S. O Fenômeno do Desemprego: uma das formas de controle da ordem sociometabólica do capital. 2011. 171 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Faculdade de Serviço Social, Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2011.

BEIDACK, A. R. S. O olhar do turista da zona norte de Londrina-PR, **RAEGA**. Curitiba, 2011

BIZERRA, F. D. A. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo: cui prodest? Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Políticas Sociais, **Anais [...]** Florianópolis, 2017.

BOITO JR., A. **Dilma, Temer e Bolsonaro: crise, ruptura e tendências na política brasileira**. 1ª ed. Goiânia: Phillos, 2020.

BONDE, **Morre no hospital motorista de Uber vítima de suposta tentativa de latrocínio**, Disponível em: <https://www.bonde.com.br/bondenews/policia/morre-no-hospital-motorista-de-uber-vitima-de-suposta-tentativa-de-latrocínio-457434.html> Acesso em: 20/05/2021

BOSQUET, M. “**The „Prison Factory”**”. In: New Left Review, n. 73. Londres, 1972. Tradução de Fernanda Beltrão. Londres, 1972.

BOTTINI, L. M. **O trabalho da mulher durante a Revolução Industrial (1780-1840)**. Universidade Estadual do Paraná, Apucarana, 2013.

BUFFON, J. **Procura por aluguel de carros cresce 56% no país em 2021**, Disponível em: <https://www.terra.com.br/parceiros/guia-do-carro/procura-por-aluguel-de-carros-cresce-56-no-pais-em-2021,023e7aef1e5437385291eb8ff412cd40kii8an9f.html> Acesso em:30/08/2021

BRASIL. **Artigo 149 do Decreto Lei nº 2.848 de 07 de Dezembro de 1940**.

BRASIL. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei Nº 5.452, de maio de 1943.

BRASIL, IBGE. **Londrina – IBGE Cidade**, Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pr/londrina/panorama>. Acesso em: 24/10/2020.

_____. **Desemprego**, Disponível em: Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 24/10/2020.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**, Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html?=&t=destaques>. Acesso em: 24/11/2020.

_____. **Séries históricas - Taxa de desocupação, jan-fev-mar 2011 - mai-jun-jul 2021**, Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego o Acesso em: 02/09/2021

_____. **Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos, 2021**, Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos#:~:text=Mulheres%20recebem%2077%2C7%25%20do,grupos%20ocupacionais%20com%20maiores%20rendimentos>. Acesso em: 23/11/2021

BRASIL, IPEA. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3513/1/td_2024.pdf. Acesso em: 23/08/2021.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan S.A., 1981.

BRESSER, L. C. P. **Crise e recuperação da confiança**. São Paulo: Associação Keynesiana Brasileira, 2008.

CAMPOS, A. G. **Breve histórico das mudanças na regulação do trabalho no Brasil**. Brasília: Ipea, 2015.

CARNEIRO, L. S. G. **As questões afetas ao precariado no contexto da uberização nas relações de trabalho: (des)caracterização do vínculo empregatício, precarização do trabalho e dumping social**. UFM, São Luís, 2020.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. 6ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CALVETE, C. S. Redução da Jornada de Trabalho como Solução do Desemprego: o Mito de Sísifo ou Prometeu. **CIVITAS: REVISTA DE CIÊNCIAS SOCIAIS (IMPRESSO)**, Porto Alegre, v. 3, n. 2, p. 417-433, 2003.

CARVALHO, F. C. **Entendendo a recente crise financeira global**. In: Dossiê da Crise. Associação Brasileira Keynesiana, 2008.R

COGGIOLA, O. **Da revolução industrial ao movimento operário as origens do mundo contemporâneo**, USP, São Paulo, 2015.

CONECTAS, **Greve expõe precarização do trabalho por aplicativos, 2020**, Disponível em: <https://www.conectas.org/noticias/greve-entregadores-precarizacao-trabalho-aplicativos/> Acesso em: 03/02/2021

COSTA, S. D. S. Pandemia e Desemprego no Brasil, **REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**. Rio de Janeiro 54 (4), p. 969-978, jul.- ago., 2020.

DEUS, L. N.; LIMA, T.D. A crise de 2008 e seus efeitos na economia brasileira. **Cadernos de Economia** (Unochapecó), v. 17, p. 52-65, 2013.

SOUZA, C. M. B. **Empreendedorismo na mídia digital: a difusão do neoliberalismo**, Universidade Federal Fluminense Instituto de Ciências Humanas e Filosofia, Niterói, 2018.

DUTRA, R.; FILGUEIRAS, V. A polêmica sobre o conceito de terceirização e sua regulação. **Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano**, 4, 2021.

DRUCK, M. G. A indissociabilidade entre precarização social do trabalho e terceirização. In: Marilane Oliveira Teixeira, Helio R. de Andrade, Elaine D'Ávila Coelho. (Org.). **Precarização e Terceirização: faces da mesma realidade**. 1ª ed. São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, v. 1, p. 35-56, 2016.

ENGELS, F. **A Situação da Classe Trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo 2010.

EXAME. **Apps como Uber e iFood se tornam "maior empregador" do Brasil**. 28. abril. 2019. Disponível em: <https://exame.com/economia/apps-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-pessoas/>. Acesso em: 08/11/2021.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias Empresariais e Formação de Competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. São Paulo: Atlas, 2007.

FONTES, V. Capitalismo em Tempos de Uberização: do emprego ao trabalho. **Revista de Estudos Galegos**, nº 2, junho 2017.

FORD, H. **Os Princípios da Prosperidade**. Trad. Monteiro Lobato. São Paulo: Livraria Freitas Bastos, 1964.

FRANÇA, C. P. F, BATISTA, R. L. **A condição de existência dos trabalhadores pobres durante a revolução industrial inglesa (1780 a 1848)**. Paraná, Universidade Estadual do Paraná, 2016.

FRANCO, D. S. **Uberização do Trabalho?** A materialização do valor entre plataformas digitais, gestão algorítmica e trabalhadores nas redes do capital, UFMG, Belo Horizonte, 2020.

FRANCO, D. S. FERRAZ, D. L. S. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista**. Cad. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, nov. 2019.

FRIEDMANN, G. **O Trabalho em Migalhas**. São Paulo: Editora Perspectiva, 1972.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ª ed. São Paulo. Editora Atlas, 2012.

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

_____. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2010.

_____. **The enigma of capital and the crises of capitalism**. London: Profile Books, 2011.

_____. **Os Limites do Capital**. São Paulo: Boitempo. 2013

HOBSBAWM, E. J. **A Era das Revoluções: 1789-1848**. 25ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

HUBERMAN, L. **História da Riqueza do Homem**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1986.

IROCZINSKI, A. SILVA, M. J. M. A Evolução do Pensamento Geográfico: da Grécia antiga ao Brasil contemporâneo. **Revista Maiêutica**, v. 4, p. 7-21, 2016.

JORNAL O DIA, **Motorista de aplicativo de 23 anos é morto durante tentativa de assalto em São Gonçalo, 2021**, Disponível em: <https://odia.ig.com.br/rio-de-janeiro/2021/11/6270206-motorista-de-aplicativo-de-23-anos-e-morto-durante-tentativa-de-assalto-em-sao-goncalo.html> Acesso em: 20/12/2021

KAPP, S. Grupos sócio-espaciais ou a quem serve a assessoria técnica. **Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais**, v. 20, p. 221-236, 2018.

KREIN, J. D. GIMENEZ, D. M. **Terceirização e o desorganizado mercado de trabalho brasileiro**. Brasil em Debate, 29 abr. 2015.

LEFÈBVRE, H. **A Vida Cotidiana no Mundo Moderno**. Lisboa: Unisseia, 1969.

MANTOUX, P. **A Revolução Industrial no Século XVIII**. São Paulo: Editora da UNESP/Ucitec, s/d.

MARCELINO, P.; CAVALCANTE, S. Por uma definição de terceirização. **Caderno CRH**, v. 25, n. 65, 2012.

MARX, K. **Teorias da mais-valia, história crítica do pensamento econômico**. Vol.1 Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980.

_____. **O Capital: crítica da economia política**. Livro primeiro: O processo de produção do capital. Trad. Reginaldo Sant'Anna. Vol. I. 13ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil S.A, 1989.

_____. **Capítulo VI Inédito de O capital**: resultados do processo de produção imediata, São Paulo: Centauro, 2004.

MAZOYER, M. ROUDART. L. **História das Agriculturas no Mundo**: do neolítico à crise contemporânea. São Paulo/Brasília: UNESP/NEAD, 2010.

MAZZOTTO, C. **Decisão do TST põe fogo no debate sobre vínculo entre trabalhadores e aplicativos**. 21, maio, 2022, Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mai-21/tst-poe-fogo-debate-vinculo-entre-entregador-aplicativo>. Acesso em: 25/05/2022.

MINAYO, M. C. D. S. **Pesquisa Social**: teoria, método e criatividade. 18ª ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MÉSZÁROS, I. **Para Além do Capital**: rumo a uma teoria da transição. Trad. Paulo César Castanheira e Sérgio Lessa. São Paulo, Editora da UNICAMP/Boitempo, 2002.

_____. **Atualidade Histórica da Ofensiva Socialista**. São Paulo: Boitempo, 2010.

MONTEIRO, D.; MURTA, K. **Mudanças na Relação Capital-Trabalho**: analisando o papel do trabalho na 4ª revolução industrial. Universidade São Judas Tadeu. São Paulo, 2021.

MOREIRA, C.S. O Projeto de Nação do Governo João Goulart: **O Plano Trienal e as Reformas de Base** (1961-1964). Tese (Doutorado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. 2011.

MOREIRA, R. Sociabilidade e Espaço: tendência das formas de organização geográfica das sociedades na era da terceira revolução industrial. **Revista do IEEE América Latina**, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 93-108, 2005.

_____. Espaço, Rede e Meio Ambiente. **Ciência Geográfica**, v. 00, p. 12-20, 2007.

_____. **A geografia do espaço-mundo**: conflitos e superações no espaço do capital. Rio de Janeiro: Consequência, 2016.

MUTA, J. Uber Moto: inclusão de motocicletas no aplicativo de viagem no centro do debate. 28. abril. 2021. Disponível em: <https://www.folhape.com.br/economia/uber-moto-inclusao-de-motocicletas-no-aplicativo-de-viagem-no-centro/181710/>. Acesso em: 24/10/2021.

NABARRO, S. A. **Modo de Vida e Campesinato no Capitalismo**: contribuições, limites e a construção de um entendimento do campesinato como modo de vida. São Paulo, Universidade de São Paulo, 2014.

OHNO, T. **O Sistema Toyota de Produção**: além da produção em larga escala. Porto Alegre: Bookman, 1997.

OLIVEIRA, E. M. Transformações no Mundo do Trabalho: da Revolução Industrial aos nossos dias. **Caminhos da Geografia**, Uberlândia, v. 11, p. 84-96, 2004.

PAULANI, L. M. O papel da força viva de trabalho no processo capitalista de produção: uma análise dos dilemas contemporâneos. **Estudos Econômicos**. São Paulo, v. 31, n. 4, p. 695-721, 2001.

PAZ, F. A. R. **Mercado de trabalho e condições de trabalho no Brasil nos governos Lula e Dilma**: entre ampliação e flexibilização. Universidade Federal da Paraíba, 2017.

PELEGI, A. **Senado da Califórnia aprova projeto de lei que determina obrigatoriedade de vínculo trabalhista para motoristas de aplicativos de transporte**. Disponível em: <https://diariodotransporte.com.br/2019/09/11/senado-da-california-aprova-projeto-de-lei-que-determina-obrigatoriedade-de-vinculo-trabalhista-para-motoristas-de-aplicativos-de-transporte/>. Acesso em: 20/09/2021.

PINTO, G. A. **A Organização do Trabalho no Século 20**: taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

POCHMANN, M. **Ajuste econômico e desemprego recente no Brasil metropolitano**, Estudos avançados, São Paulo, 2015.

_____. Entrevista. **Revista Poli: saúde, educação e trabalho**. Ano IX, nº 48, Rio de Janeiro, nov./dez., 2016a.

_____. Terceirização, competitividade e uberização do trabalho no Brasil. In: Marilane Oliveira Teixeira; Helio Rodrigues de Andrade; Elaine D'Ávila Coelho. (Org.). **Precarização e Terceirização**: faces da mesma realidade. São Paulo: NSA Gráfica e Editora. p. 59-68, 2016b.

PORTAL DE NOTÍCIAS GLOBO. **Preço médio da gasolina no país bate novo recorde e litro é vendido a mais de R\$ 7 em 3 estados**, 28 ago. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2021/08/28/preco-medio-da-gasolina-no-pais-bate-novo-recorde-e-litro-e-vendido-a-mais-de-r-7-em-3-estados.ghtml>. Acesso em: 05/11/2021.

PUTTI, A. **Apps são os maiores empregadores, mas precarização dá o tom nos trabalhos**, São Paulo, 2019, Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/economia/proletariado-digital-apps-promovem-trabalhos-precarios-a-brasileiros/> Acesso em: 20/05/2020

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

REINERT, J. N. Desemprego: causas, consequências e possíveis soluções. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 3, n. 5, p. 45-48, 2001.

ROBAINA, I. Se quiser eu te empresto, mas depois me devolve? Considerações sobre cotidiano, posicionalidade e imaginações geográficas. **Geograficidade**, v. 9, p. 52-60, 2019.

RODRIGUES, P. J.; MILANI, D. R. C.; CASTRO, L. L. O.; CELESTE FILHO, M. O trabalho feminino durante a Revolução Industrial. In: XII Semana da Mulher: mulheres, gênero, violência e educação, 2015, Marília - SP. **Anais [...] XII Semana da Mulher: mulheres, gênero, violência e educação**. BRABO, Tânia Suely Antonelli Marcelino (Org.). Marília: UNESP / Oficina Universitária, 2015.

Rondelli, E. (1998). Imagens da Violência - Práticas Discursivas. **Tempo Social - Revista de Sociologia da USP**, 10(2): 145-157.

SANTANA, M. A. Classe Trabalhadora, Confronto Político e Democracia: o ciclo de greves do ABC paulista e os desafios do sindicalismo atual. **Lua Nova**, p. 19-65, 2018.

SANTOS, G. P. G. D. Desemprego, Informalidade e Precariedade: a situação do mercado de trabalho no Brasil pós-1990. **Pro-Posições (Unicamp)**, v. 19, p. 151-161, 2008.

SANTOS, V. C. Da Era Fordista ao Desemprego Estrutural da Força de Trabalho: mudanças na organização da produção e do trabalho e seus reflexos. In: **Anais do VI Colóquio Internacional Marx e Engels**, Campinas, 2009.

SANTOS, M. **A Natureza do Espaço: técnica, razão e emoção**. São Paulo: EDUSP, 2004.

SENAC. **Trabalho Intermitente: entenda o que é, como funciona e todos os direitos do trabalhador**. Disponível em:

https://www.senacrs.com.br/cursos_rede/rotinas_de_recrutamento_selecao_e_desenvolvimento_de_pessoas/html/fundamentos_da_legislacao_trabalhista/index.html.

Acesso em: 07/11/2021

SILVA, A. A. N. S. Uberização: a nova onda do trabalho precarizado, de Tom Slee. **Revista Interdisciplinaria de Estudios Sociales**, 2019.

SLEE, T. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SOUZA, S. T.; SANTOS, J. R. D.; ROCHA, F. C. B.; LEAL, V. A. S. A Categoria Trabalho na Ciência Geográfica: o contexto do pensamento crítico. **Revista Pegada**, v. 17, p. 1, 2016.

SCHNEIDER, G. P. **O impacto da globalização e da quarta revolução industrial para os estados periféricos: o caso do “Estado-nação” brasileiro e as consequências para o mundo do trabalho**. Faculdade de Direito de Vitória, 2020.

TAYLOR, F. W. **Princípios de Administração Científica**. Trad. Arlindo Vieira Ramos. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

TEMÓTEO, A.; OLIVEIRA, I. **Trabalho sem férias, 13º e FGTS: o que a nova reforma muda para alguns**. 22 ago. 2021, Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/08/22/nova-reforma-trabalhista-fgts-13-ferias.htm#:~:text=Veja%20algumas%20das%20principais%20mudan%C3%A7as,uma%20bolsa%20e%20vale%20transporte>. Acesso em: 27/10/2021.

THOMAZ JÚNIOR, A. Por uma geografia do trabalho. **Pegada**. Presidente Prudente, v. esp., n. esp., p. 4-26, 2002.

THOMPSON, E. P. **A Formação da Classe Operária Inglesa**. (3 vols.). Trad. Denise Bottmann (vols. I e III); Renato Busatto Neto e Cláudia Rocha de Almeida (vol. II). São Paulo: Paz e Terra, 1987.

THOMPSON, E. P. **A Formação da Classe Operária Inglesa** (vol. 1). Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

TRINDADE, H. Crise do capital, exército industrial de reserva e precariado no Brasil contemporâneo. **Serviço Social & Sociedade**, v. 129, p. 225-243, 2017.

UBER. **Descubra o que é o Uber Black e veja como pedir sua viagem**, 5. set. 2018, Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/o-que-e-uber-black/>. Acesso em: 10/06/2021.

UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 23/05/2021.

UOL. **Justiça reconhece vínculo empregatício de motorista com a Uber**. 28 abril de 2021. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2021/04/28/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-empregaticio-de-motorista-da-uber.htm>. Acesso em: 12/02/2022.

VAN DIJK, T. A. **Discurso e Poder**. São Paulo: Contexto, 2010.

VILLAÇA, M. J. O Conceito de Liquidez. **Revista de Administração de Empresas**, v. 9, n. 1, 1969.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**. Campinas, 22, (44): 203-220, ago./dez. 2014.

VITÓRIO, T.; SILVA, L. B. **Uber bane 1.600 motoristas no Brasil por ‘cancelamento excessivo de viagens’**. Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/business/uber-bane-1-600-motoristas-no-brasil-por-cancelamento-excessivo-de-viagens/#:~:text=A%20empresa%20afirmou%2C%20em%20comunicado,intencionalmente%20o%20funcionamento%20da%20plataforma%E2%80%9D>. Acesso em: 23/01/2022.

99 APP. **Como funciona a categoria 99Compartilha?** 16 mar. 2022. Disponível em: <https://99app.com/ajuda/motorista/como-funciona-a-categoria-99compartilha/>. Acesso em: 12/04/2022.