



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA  
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

**EMERSON FERREIRA DA SILVA**

**O PROCESSO DE UBERIZAÇÃO:** as novas configurações da precarização do trabalho no  
Brasil

**JOÃO PESSOA**

**2022**

EMERSON FERREIRA DA SILVA

**O PROCESSO DE UBERIZAÇÃO: AS NOVAS CONFIGURAÇÕES DA  
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
como requisito parcial à obtenção do título de  
Bacharel em Economia pela Universidade  
Federal da Paraíba.

**Orientador (a):** Rejane Gomes Carvalho

JOÃO PESSOA

2022

## FICHA CATALOGRÁFICA

S586p Silva, Emerson Ferreira da.

O processo de uberização: as novas configurações da precarização do trabalho no Brasil / Emerson Ferreira da Silva. - João Pessoa, 2022.

86 f. : il.

Orientação: Rejane Gomes Carvalho.

TCC (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Uberização. 2. Precarização do trabalho. 3. Plataformas digitais. 4. Entregadores. 5. Informalidade (mercado de trabalho). I. Carvalho, Rejane Gomes. II. Título.

UFPB/CCSA

CDU 33

EMERSON FERREIRA DA SILVA

**O PROCESSO DE UBERIZAÇÃO: AS NOVAS CONFIGURAÇÕES DA  
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Economia do Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Economia.

Aprovado em: 16 de Dezembro de 2022.

**BANCA EXAMINADORA**

Rejane Gomes Carvalho.

Prof. (a.) Dr. Rejane Gomes Carvalho  
UFPB

Wanderleya dos Santos Farias

Prof.(a) Dra. Wanderleya dos Santos Farias  
UFPB

Maurício Rombaldi

Prof.(a) Dr. Maurício Rombaldi  
UFPB

*“A economia que não se preocupa com a justiça social, é uma economia que condena os povos a isto que está ocorrendo no mundo inteiro, uma brutal concentração de renda e de riqueza, o desemprego e a miséria.”*

*(Maria da Conceição Tavares)*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, por me sustentar em meio a todas as adversidades e me capacitar para concluir o curso.

À minha querida professora e orientadora Rejane Gomes Carvalho, por me ensinar e orientar da melhor forma possível, em tantos projetos de pesquisa e extensão, assim como na elaboração deste trabalho. Serei eternamente grato por sua paciência, confiança e incentivo, durante todos esses anos.

À professora Wanderleya Farias, a quem tive o prazer de ser aluno nas disciplinas de Economia Paraibana e Economia Brasileira 2 e no seu projeto de extensão. Agradeço por seus ensinamentos e por aceitar fazer parte da banca de avaliação do meu trabalho.

Ao professor Maurício Rombaldi por contribuir com a minha formação acadêmica na disciplina de Sociologia do Trabalho e por também aceitar compor a banca de avaliação.

Às minhas queridas amigas Marília, Thaís, Raynnara e Virgínia, por todo o afeto e apoio em todos os momentos do curso e em muitos outros momentos da minha vida.

À minha querida avó Geralda e às minhas tias Cristiane, Márcia, Daluz, Luciene e Merciane, por toda a proteção e incentivo para que eu não desistisse de estudar, quando criança e adolescente.

Ademais, agradeço a Universidade Federal da Paraíba (UFPB) e a todos os professores que contribuíram de forma construtiva com a minha formação.

## RESUMO

Esta pesquisa objetiva analisar a dinâmica de flexibilização e informalização do mercado de trabalho brasileiro, à luz da ascensão dos novos modelos de negócios da economia digital, com destaque para o trabalho no setor de transportes. Buscou-se investigar as circunstâncias em que as plataformas digitais começaram a determinar as novas formas de gerenciamento da circulação de bens, serviços e pessoas. Pretende-se identificar as características de sua reprodução sobre o mercado de trabalho nacional e o padrão mais representativo das condições de trabalho dos profissionais da *Gig Economy*, especialmente os entregadores por aplicativos, quanto às jornadas de trabalho, rendimentos e seguridade social. A pesquisa caracteriza-se como quanti-qualitativa e dá ênfase ao método quantitativo, descritivo e analítico. A discussão é fundamentada por bibliografias científicas especializadas na temática do mundo do trabalho, na análise de indicadores do mercado de trabalho brasileiro, entre o período de 2012 a 2021, e na abordagem das condições de trabalho no setor transportes, a partir de estatísticas divulgadas e estudos recentes de pesquisadores sobre o fenômeno da Uberização. Os resultados alcançados certificam o contexto de precarização do mercado de trabalho brasileiro, com destaque para as regiões Norte e Nordeste. Parte expressiva dos profissionais uberizados realizam jornadas de trabalho mais longas que a dos trabalhadores assalariados, recebem menores rendimentos, arcam com os custos de manutenção de seus equipamentos, se arriscam mais e não usufruem dos direitos trabalhistas básicos que os trabalhadores regidos pela CLT usufruem. Essa realidade se agravou em função da pandemia da COVID-19, a partir de 2020, notadamente para os entregadores por aplicativos. Desse modo, é imperioso que o Estado brasileiro reveja as suas políticas de flexibilização e desregulamentação do trabalho, estimule a geração de empregos estáveis e volte a prover seguridade social adequada para todos os trabalhadores. É necessário avaliar a atuação das empresas da economia digital e sua relação com os usuários trabalhadores e consumidores. Além disso, é importante reconhecer a existência de uma nova relação de trabalho estabelecida com a função dos entregadores, buscando proporcionar melhores condições de trabalho e a efetividade de direitos essenciais.

**Palavras-chave:** Uberização. Informalidade. Precarização. Plataformas Digitais. Entregadores.

## ABSTRACT

This research aims to analyze the dynamics of flexibility and informalization of the Brazilian labor market, in light of the rise of new business models in the digital economy, with emphasis on work in the transport sector. We sought to investigate the circumstances in which digital platforms began to determine new ways of managing the circulation of goods, services and people. It is intended to identify the characteristics of its reproduction on the national labor market and the most representative pattern of the working conditions of professionals in the Gig Economy, especially couriers by apps, regarding working hours, income and social security. The research is characterized as quantitative and qualitative and emphasizes the quantitative, descriptive and analytical method. The discussion is based on scientific bibliographies specialized in the world of work, on the analysis of indicators of the Brazilian labor market, between the period from 2012 to 2021, and on the approach to working conditions in the transport sector, based on published statistics and recent studies by researchers on the phenomenon of Uberization. The results achieved certify the precarious context of the Brazilian labor market, with emphasis on the North and Northeast regions. A significant part of uberized professionals work longer hours than salaried workers, receive lower incomes, bear the costs of maintaining their equipment, take more risks and do not enjoy the basic labor rights that workers governed by the CLT enjoy. This reality has worsened due to the COVID-19 pandemic, starting in 2020, notably for couriers using apps. Thus, it is imperative that the Brazilian State review its policies of flexibilization and deregulation of work, encourage the generation of stable jobs and once again provide adequate social security for all workers. It is necessary to evaluate the performance of companies in the digital economy and their relationship with working users and consumers. In addition, it is important to recognize the existence of a new working relationship established with the role of couriers, seeking to provide better working conditions and the effectiveness of essential rights.

**Keywords:** Uberization. Informality. Precarious. Digital Platforms. Couriers.

## LISTA DE GRÁFICOS

|                                                                                                                                                                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gráfico 1 - Grandes Regiões: Taxa de desocupação das pessoas de 14 anos ou mais de idade, do 4º trimestre de 2018 ao 4º trimestre de 2021 (%).....                                                                                              | 38 |
| Gráfico 2 - Grandes Regiões: Taxa composta de subutilização das pessoas de 14 anos ou mais de idade, do 4º trimestre de 2018 ao 4º trimestre de 2021 (%).....                                                                                   | 39 |
| Gráfico 3 - Grandes Regiões: Taxa de informalidade das pessoas de 14 anos ou mais de idade, do 4º trimestre de 2018 ao 4º trimestre de 2021 (%).....                                                                                            | 41 |
| Gráfico 4 - Brasil: Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com carteira de trabalho assinada e sem carteira de trabalho assinada, de 2012 a 2020 (%)                                                            | 42 |
| Gráfico 5 - Grandes Regiões: Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, sem carteira de trabalho assinada, de 2015 a 2020 (%).....                                                                                  | 43 |
| Gráfico 6 - Brasil: Pessoas ocupadas na semana de referência no trabalho principal, do 4º trimestre de 2018 ao 4º trimestre de 2021 (mil) .....                                                                                                 | 46 |
| Gráfico 7 - Grandes Regiões: Pessoas ocupadas por conta própria, do 4º trimestre de 2018 ao 4º trimestre de 2021 (mil).....                                                                                                                     | 47 |
| Gráfico 8 - Grandes Regiões: Rendimento médio real do trabalho principal, efetivamente recebido no mês pelos trabalhadores por conta própria, do 4º trimestre de 2018 ao 4º trimestre de 2021 (Reais).....                                      | 49 |
| Gráfico 9 - Brasil: Pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência como trabalhadores por conta própria que contribuem e que não contribuem para a previdência social, de 2015 a 2020 (%).....                            | 50 |
| Gráfico 10 - Brasil: Rendimento médio real das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência como trabalhadores por conta própria que contribuem e que não contribuem para a previdência social, de 2015 a 2020 (%)..... | 51 |
| Gráfico 11 - Brasil: Pessoas ocupadas na semana de referência em local designado pelo empregador, patrão ou freguês, por sexo, de 2012 a 2019 (mil) .....                                                                                       | 55 |
| Gráfico 12 - Grandes Regiões: Distribuição percentual das pessoas ocupadas na semana de referência em local designado pelo empregador, patrão ou freguês, por grandes regiões, de 2012 a 2019 (mil) .....                                       | 56 |
| Gráfico 13 - Brasil: Quantitativo de trabalhadores da <i>Gig Economy</i> do setor de transporte, 2016 a 2021 .....                                                                                                                              | 59 |

|                                                                                                                                                       |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gráfico 14 - Grandes Regiões: Quantitativo de trabalhadores da <i>Gig Economy</i> do setor de transporte, 2016 a 2021, 4º trimestre de 2021 (%) ..... | 60 |
| Gráfico 15 - Brasil: Trabalhadores da <i>Gig Economy</i> do setor de transportes, conforme o gênero e cor ou raça, 4º trimestre de 2021 (%) .....     | 60 |
| Gráfico 16 - Brasil: Jornada semanal de trabalho dos trabalhadores da <i>Gig Economy</i> do setor de transporte, 2016 a 2021 (em horas) .....         | 63 |

## LISTA DE TABELAS

|                                                                                                                                                                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 1 - Grandes Regiões: Rendimento médio das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com carteira de trabalho assinada e sem carteira de trabalho assinada, de 2015 a 2020 (R\$)..... | 44 |
| Tabela 2 - Grandes Regiões: Trabalho parcial, de 2017 a 2020 (nº vínculos) .....                                                                                                                                         | 52 |
| Tabela 3 - Grandes Regiões: Trabalho intermitente de 2017 a 2020 (nº vínculos) .....                                                                                                                                     | 54 |
| Tabela 4 - Brasil: Distribuição etária dos profissionais da <i>Gig Economy</i> do setor de transportes – por subgrupo, 4º trimestre de 2021 (%).....                                                                     | 61 |
| Tabela 5 - Brasil: Distribuição de escolaridade dos profissionais da <i>Gig Economy</i> do setor de transportes – por subgrupo, 4º trimestre de 2021 (%) .....                                                           | 62 |
| Tabela 6 - Brasil: Rendimento efetivo por hora trabalhada, em termos reais, dos trabalhadores da <i>Gig Economy</i> do setor de transporte, 2016 a 2021 (R\$).....                                                       | 65 |
| Tabela 7 - Brasil: Rendimento efetivo médio mensal, em termos reais, dos trabalhadores da <i>Gig Economy</i> do setor de transporte, 2016 a 2021 (R\$).....                                                              | 66 |
| Tabela 8 - Brasil: Distribuição dos entregadores respondentes por faixas de jornada diária de trabalho, julho de 2020 (%) .....                                                                                          | 68 |
| Tabela 9 - Brasil: Distribuição dos rendimentos líquidos médios declarados antes e durante a pandemia, julho de 2020 (%).....                                                                                            | 70 |
| Tabela 10 - Brasil: Razões pelas quais não gostaria de ter Carteira de Trabalho assinada, julho de 2020 (%) .....                                                                                                        | 73 |

## **LISTA DE QUADROS**

|                                                                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Quadro 1 - Caracterização da relação de emprego entre entregadores e plataformas digitais, a partir dos elementos fático-jurídicos do vínculo empregatício ..... | 72 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

## **LISTA DE SIGLAS**

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

Dimac – Diretoria de Estudos e Políticas Macroeconômicas

EPI – Equipamentos de Proteção Individual

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

IES – Índice de Economia Subterrânea

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

PIB – Produto Interno Bruto

PNADC – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

NEC – Núcleo de Estudos Conjunturais

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

REMIR – Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista

STE – Secretaria do Trabalho e Emprego

TIC – Tecnologias da Informação e Comunicação

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

|                                                                                                                             |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO .....</b>                                                                                                   | <b>15</b> |
| 1.1 OBJETIVOS .....                                                                                                         | 17        |
| 1.1.2 Objetivo geral: .....                                                                                                 | 17        |
| 1.1.3 Objetivos específicos: .....                                                                                          | 17        |
| <b>2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>                                                                                  | <b>18</b> |
| 2.1 MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO, PROCEDIMENTOS TÉCNICOS E OUTRAS<br>CARACTERÍSTICAS DA PESQUISA .....                            | 18        |
| 2.2 FONTES DOS INDICADORES E VARIÁVEIS SELECIONADAS .....                                                                   | 19        |
| 2.3 BREVE DEFINIÇÃO DOS PRINCIPAIS INDICADORES .....                                                                        | 21        |
| <b>3 O CONTEXTO DE INFORMALIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO<br/>BRASILEIRO .....</b>                                           | <b>23</b> |
| <b>4 AS PLATAFORMAS DIGITAIS E O GERENCIAMENTO DE TRABALHADORES<br/>E USUÁRIOS NA DISTRIBUIÇÃO DE BENS E SERVIÇOS .....</b> | <b>33</b> |
| 4.1 O AUTOGERENCIAMENTO SUBORDINADO DOS TRABALHADORES POR<br>APLICATIVOS .....                                              | 37        |
| <b>5 O CENÁRIO DE PRECARIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO<br/>BRASILEIRO .....</b>                                              | <b>40</b> |
| 5.1 DESOCUPAÇÃO, SUBUTILIZAÇÃO E INFORMALIDADE DA FORÇA DE<br>TRABALHO .....                                                | 41        |
| 5.2 TRABALHADORES COM E SEM CARTEIRA DE TRABALHO ASSINADA .....                                                             | 46        |
| 5.3 TRABALHADORES POR CONTA-PRÓPRIA .....                                                                                   | 50        |
| 5.4 TRABALHADORES PARCIAIS E TRABALHADORES INTERMITENTES .....                                                              | 57        |
| 5.5 TRABALHADORES EM LOCAL DESIGNADO PELO EMPREGADOR, PATRÃO<br>OU FREQUÊS .....                                            | 60        |
| <b>6 TRABALHADORES DA <i>GIG ECONOMY</i> NO SETOR DE TRANSPORTES .....</b>                                                  | <b>62</b> |
| 6.1 QUANTITATIVO E PERFIL DOS TRABALHADORES DA <i>GIG ECONOMY</i> .....                                                     | 63        |

|                                                                                                                                    |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 6.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS TRABALHADORES DA <i>GIG ECONOMY</i> :<br>JORNADA DE TRABALHO E RENDIMENTOS.....                      | 68        |
| <b>7 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS ENTREGADORES POR APLICATIVOS:<br/>JORNADA DE TRABALHO, RENDIMENTOS E SEGURIDADE SOCIAL .....</b> | <b>72</b> |
| 7.1 JORNADA DE TRABALHO .....                                                                                                      | 72        |
| 7.2 RENDIMENTOS.....                                                                                                               | 74        |
| 7.3 SEGURIDADE SOCIAL .....                                                                                                        | 76        |
| <b>8 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>                                                                                                 | <b>80</b> |
| <b>REFERÊNCIAS .....</b>                                                                                                           | <b>82</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

A revolução tecnológica e a expansão da economia digital proporcionaram transformações estruturais na forma como a sociedade contemporânea se relaciona no mercado de bens e serviços. Com a praticidade oferecida pela internet, as transações entre demandantes e ofertantes foram simplificadas, a partir do surgimento das plataformas digitais nos anos 2000. Ocorre que, com o passar dos anos, as empresas gerenciadoras das plataformas digitais, não apenas transformaram as formas de organização e circulação global de bens e serviços, mas também as relações e condições de trabalho.

Diante disso, o principal interesse deste trabalho é analisar a dinâmica de precarização e informalização do mercado de trabalho brasileiro, que se intensifica no período mais recente, em função das novas configurações do trabalho, impostas pelos modelos de negócios da economia das plataformas digitais.

Os novos desígnios da globalização capitalista, aliados ao contínuo processo de desregulamentação do emprego, têm ampliado a possibilidade de informalidade das relações e condições de trabalho. Neste sentido, diante de um projeto de flexibilização e desmonte, as esferas públicas e privadas fomentam a expansão dos modelos de negócios da economia digital, também conhecida como *Gig Economy* e Uberização do Trabalho.

De acordo com a literatura científica, a uberização do trabalho está diretamente relacionada ao contínuo processo de informalização e precarização do trabalho, ainda mais intensificado com os avanços das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC). Contudo, o contexto de degradação do emprego não se inicia com as plataformas digitais, estas apenas potencializam o que está em curso no mundo do trabalho há muitas décadas (ABÍLIO, 2017 e 2019).

Com a possibilidade de expansão dos negócios por meio das plataformas, empresas como Uber, 99, iFood, Rappi e Loggi, têm sido importantes catalisadoras do trabalho precarizado, especialmente no Brasil. Devido a conjuntura de crise econômica, desemprego estrutural e mão-de-obra mais barata, as mais diversas empresas desse novo modelo de negócios conseguem recrutar milhões de brasileiros em suas plataformas - pagando pouco, relativizando direitos trabalhistas básicos, intensificando as jornadas de trabalho e repassando os custos e riscos do trabalho para os trabalhadores.

As condições de trabalho dos trabalhadores nessas situações flexíveis são ainda mais prejudicadas nos períodos de maiores tensões macroeconômicas, políticas e sanitárias. Com efeito, o período de maior agravamento da pandemia da COVID-19, certifica a instabilidade e vulnerabilidades desses profissionais.

Dessa forma, compreender as novas configurações do trabalho flexível em meio à expansão do gerenciamento do trabalho pelas plataformas digitais, é fundamental para ponderar as consequências das políticas de desregulamentação do mercado de trabalho brasileiro sobre os trabalhadores, especialmente os trabalhadores de plataformas em situações mais precarizadas, como os entregadores por aplicativos.

Ademais, deve-se reconhecer os desafios que se colocam para alcançar um desenvolvimento socioeconômico inclusivo e sustentável e a promoção do emprego digno e justo para todos e todas (AGENDA 2030, 2016).

Além desta introdução, o trabalho é composto por mais oito seções. Na segunda seção, apresentam-se os procedimentos metodológicos, utilizados para a realização desta pesquisa. No terceiro capítulo, foi feita uma breve contextualização histórica e teórica a respeito da incidência da informalidade no mercado de trabalho. No quarto capítulo, buscou-se contextualizar brevemente sobre o surgimento das plataformas digitais e o padrão de precarização dos trabalhadores uberizados. Em seguida, discute-se o cenário do emprego no Brasil, dando ênfase a algumas categorias em torno do conceito de trabalho flexível. Na sexta seção, são analisados um conjunto de indicadores, relacionados ao perfil e as condições de trabalho dos trabalhadores da *Gig Economy* do setor de transportes. No capítulo 7, buscou-se caracterizar as condições de trabalho (jornada, rendimentos e seguridade social) dos entregadores por aplicativos no Brasil, a partir de estatísticas obtidas em pesquisas secundárias. Por fim, na seção das considerações finais, foram ponderados os principais resultados alcançados por este trabalho.

## 1.1 OBJETIVOS

### 1.1.2 Objetivo geral:

Analisar a dinâmica de flexibilização e informalização do mercado de trabalho brasileiro, à luz da ascensão dos novos modelos de negócios da economia digital, com destaque para o trabalho no setor de transportes.

### 1.1.3 Objetivos específicos:

- a) investigar o contexto de surgimento das empresas que gerenciam trabalhadores, por meio de plataformas digitais;
- b) abordar o desenvolvimento do conceito de Uberização do Trabalho;
- c) identificar as tendências de precarização do mercado de trabalho brasileiro; e,
- d) caracterizar o perfil e as condições de trabalho (jornada de trabalho, rendimentos e seguridade social) dos entregadores por aplicativos.

## 2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa científica é fundamental para o desenvolvimento das teorias, pensamentos e técnicas em todas as áreas do conhecimento humano. Para tanto, faz-se necessária a adoção de um conjunto de procedimentos teóricos objetivos (FONTELLES et al., 2009). Neste sentido, pretende-se informar nesta seção, os procedimentos metodológicos utilizados na análise e discussão do processo de informalização e precarização do trabalho no Brasil, à luz das relações e condições de trabalho dos profissionais da *Gig Economy*, especialmente os entregadores por aplicativos.

### 2.1 MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO, PROCEDIMENTOS TÉCNICOS E OUTRAS CARACTERÍSTICAS DA PESQUISA

Este estudo utilizou-se do levantamento bibliográfico e exploratório, e privilegiou o método descritivo, quantitativo e analítico. Além do estudo bibliográfico acerca do tema “trabalho”, realizou-se pesquisa exploratória para identificar as condições em que surgem e se expandem as empresas que gerenciam milhões de trabalhadores flexíveis, através das plataformas digitais.

No tocante aos procedimentos técnicos adotados, o trabalho pode ser considerado uma pesquisa quanti-qualitativa. Houve um esforço de investigação para analisar e discutir um conjunto de textos, compostos por relatórios de pesquisas, artigos científicos publicados em revistas e/ou apresentados em congressos e capítulos de livros especializados na temática das novas configurações do trabalho.

As pesquisas empíricas realizadas por meio de instituições como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), desempenham um papel cada vez mais fundamental para a avaliação e discussão dos impactos causados pela expansão e transformação do capitalismo pós industrial, nos diversos setores que formam a sociedade (MINAYO 2011). Desse modo, através de um conjunto de dados secundários, buscou-se analisar o processo de informalização do trabalho, bem como o padrão de precarização das relações e condições laborais dos trabalhadores uberizados, sobretudo os entregadores por aplicativos.

A pesquisa sujeita sua ênfase analítica à perspectiva de que o fenômeno da Uberização é parte do amplo processo de flexibilização e desregulamentação do trabalho no sistema capitalista, estimulado pelo desenvolvimento intenso das Tecnologias da Informação e

Comunicação (TIC). Assim, o processo de informalização e desproteção social do trabalho, que configura a precarização trabalhista, antecede a forma de gerenciamento do trabalho por parte das plataformas digitais (ABÍLIO, 2017 e 2019).

A análise do perfil, das características e das condições de trabalho dos trabalhadores uberizados, seguiu o recorte em âmbito nacional, o que se justifica pela rápida expansão da Uberização no mercado de trabalho brasileiro, à luz da crise estrutural do emprego no país. Sendo assim, tomou-se como referência o período de 2012, pois é a partir dessa época que se intensificam as transformações estruturais do mercado de trabalho brasileiro, em função dos novos modelos de negócios da economia digital.

## 2.2 FONTES DOS INDICADORES E VARIÁVEIS SELECIONADAS

Perante o crescimento expressivo de trabalhadores flexíveis e disponíveis, é possível que as plataformas digitais tenham encontrado no mercado de trabalho brasileiro, um ambiente propício para a expansão da Uberização do Trabalho. Para certificar a hipótese de que a estrutura do mercado de trabalho brasileiro, cria e recria as condições necessárias para a expansão do trabalho uberizado, buscou-se analisar as principais características e tendências dessa atividade de trabalho no Brasil.

Para tanto, no capítulo 5, foram analisados e discutidos alguns indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC/IBGE) e da Síntese de Indicadores Sociais (SIS/IBGE). Desse modo, buscou-se caracterizar o mercado de trabalho nacional, a partir dos trabalhadores desocupados, subutilizados, informais, sem carteira de trabalho assinada, por conta própria e que trabalham em local designado pelo empregador, patrão ou freguês.

Além disso, considerando os impactos das reestruturações do trabalho, instrumentalizados pelas flexibilizações da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467), também foram analisados no capítulo 5, indicadores da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS/STE), divulgados pela Secretaria do Trabalho e Emprego. Os dados são referentes aos vínculos de trabalho parcial e trabalho intermitente, no período de 2017 a 2020.

Foram destacadas diferenças em relação às grandes regiões brasileiras. Cabe ressaltar que, devido a disponibilidade das informações secundárias, nem todos os dados são apresentados na mesma periodicidade e no mesmo recorte temporal. No entanto, o conjunto de

informações foi delimitado em periodicidade trimestral ou anual e entre o período de 2012 a 2021.

No capítulo 6, foi realizada uma discussão a respeito dos trabalhadores da *Gig Economy* do setor de transportes. Ocorre que, até mesmo as grandes instituições de pesquisa científica ainda enfrentam grandes desafios para mensurar o trabalho instrumentalizado pelas plataformas digitais. As pesquisas do IBGE (PNAD Contínua e PNAD Covid-19) não coletam dados<sup>1</sup> que indiquem se os trabalhadores realizam suas atividades através de aplicativos digitais. Desse modo, o instituto não consegue mensurar os trabalhadores do setor de transportes de passageiros e mercadorias, que apenas trabalham por meio de aplicativos.

No entanto, mesmo com as limitações metodológicas do IBGE, foi possível obter uma percepção quantitativa das características e condições laborais dos trabalhadores da *Gig Economy*, através de um levantamento do Grupo de Conjuntura da Diretoria de Estudos e Políticas Macroeconômicas (Dimac) do IPEA, a partir de informações da PNAD Contínua/IBGE.

Dessa forma, foram analisados e discutidos um conjunto de dados secundários, a respeito do quantitativo (a nível nacional e regional), perfil (sexo, cor ou raça, faixa etária e escolaridade) e condições de trabalho (jornada de trabalho e rendimentos) das pessoas que possuem relações de trabalho por conta própria, no setor de transportes (Motorista de aplicativo e taxista, Mototaxista e Entregador de moto). Esses dados são apresentados em periodicidade trimestral e anual, entre 2016 e 2021.

Para caracterizar o trabalho das pessoas que estritamente trabalham por aplicativos no Brasil, foram analisados e discutidos, no Capítulo 7, um conjunto de indicadores relacionados às condições de trabalho dos entregadores por aplicativos (jornadas de trabalho, rendimento e seguridade social), a partir de relatórios técnicos do Núcleo de Estudos Conjunturais (NEC/UFBA), da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR) e da Aliança Bike. Todas as pesquisas citadas foram realizadas entre o período de 2019 e 2021.

Cabe ressaltar que as empresas da economia digital têm acesso a dados detalhados das milhões de pessoas que prestam serviços através de suas plataformas. Entretanto, como não há interesse em publicar essas informações, o debate público e acadêmico em torno das condições laborais dos uberizados é prejudicado (ABÍLIO, 2017 e 2019; NEC/UFBA, 2020). Apesar

---

<sup>1</sup> Até a finalização desta pesquisa.

disso, também foi possível analisar algumas estatísticas informadas pela Uber, iFood e Rappi e divulgadas por revistas, jornais e outros veículos da informação.

Além disso, o contexto de intensa crise econômica e política, potencializado pela pandemia da COVID-19, provocou distorções significativas no mercado de trabalho brasileiro. Desse modo, também buscou-se destacar o comportamento dos indicadores no período de maior agravamento da crise sanitária, (2020).

Para facilitar o entendimento e dinamizar a exposição dos resultados alcançados, foram elaborados gráficos, tabelas e quadros ilustrativos.

### 2.3 BREVE DEFINIÇÃO DOS PRINCIPAIS INDICADORES

De acordo com a metodologia do IBGE (2022), as principais variáveis analisadas por esta pesquisa, definem-se da seguinte forma:

a) Pessoas desocupadas - são classificadas como desocupadas na semana de referência as pessoas sem trabalho (que gera rendimentos para o domicílio) nessa semana, que tomaram alguma providência efetiva para consegui-lo no período de referência de 30 dias e que estavam disponíveis para assumi-lo na semana de referência. Consideram-se, também, como desocupadas as pessoas sem trabalho na semana de referência que não tomaram providência efetiva para conseguir trabalho no período de referência de 30 dias porque já haviam conseguido trabalho que iriam começar após a semana de referência.

b) Taxa de desocupação - é o percentual de pessoas desocupadas, na semana de referência, em relação às pessoas na força de trabalho nessa semana

c) Empregado - pessoa que trabalhava para um empregador (pessoa física ou jurídica), geralmente obrigando-se ao cumprimento de uma jornada de trabalho e recebendo em contrapartida uma remuneração em dinheiro, mercadorias, produtos ou benefícios (moradia, alimentação, roupas etc.).

d) Jornada de Trabalho - período diário em que o trabalhador presta serviços ao empregador ou está à disposição dele;

e) Rendimento - montante efetivamente recebido pelo exercício de atividade produtiva remunerada;

f) Conta própria - pessoa que trabalhava explorando o seu próprio empreendimento, sozinha ou com sócio, sem ter empregado e contando, ou não, com a ajuda de trabalhador familiar auxiliar.

g) Rendimento médio real do trabalho principal (por conta própria) - é o rendimento bruto real médio efetivamente recebido no mês de referência no trabalho principal por conta própria que as pessoas ocupadas com rendimento tinham na semana de referência;

h) Contribuição para a previdência social - é o valor que serve de base de incidência das alíquotas das contribuições previdenciárias, ou seja, é a parte do rendimento da pessoa destinada à previdência para prover alguma subsistência diante da possível incapacidade futura de trabalhar.

### **3 O CONTEXTO DE INFORMALIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

O processo de industrialização, que veio se expandir no Brasil a partir da década de 1930, possibilitou o desenvolvimento econômico nacional sob novas bases, o que ocorreu devido a ruptura da estrutura produtiva primário-exportadora e da ampliação da economia “urbano-industrial” (TAVARES, 2000). Aliado a esse processo, às inovações tecnológicas que ocorreram nas décadas seguintes, juntamente à outras ações coletivas da globalização, determinaram uma completa reestruturação das relações e condições de trabalho.

A reprodução do capital - fundamentada na maximização de lucro e minimização de custos das grandes corporações que detêm os meios de produção - e as altas taxas de desemprego, configuram-se como os maiores determinantes do progressivo desmonte dos contratos formalizados (KREIN et al, 2018; ANTUNES e FILGUEIRAS, 2020). Nesse contexto, as medidas de flexibilização têm acentuado a precarização das ocupações, alienado a força de trabalho ativa à efetividade de direitos trabalhistas básicos, expandido as desigualdades socioeconômicas e integrado milhões de homens e mulheres nos postos de trabalho informais e desprotegidos.

Por certo, a literatura mais crítica do mundo do trabalho lança luz ao processo de desmonte do modelo de sociedade que até então se alicerçava em torno do assalariamento, do pleno emprego e da ideia de proteção e seguridade social (CASTEL, 1998; ANTUNES e FILGUEIRAS, 2020).

De 1945 ao início da década de 1970, os países industrializados obtiveram um expressivo crescimento econômico - período que ficou conhecido como os “30 anos gloriosos”. Nesse período, se estrutura um modelo de Estado de Bem-Estar Social nos países europeus e em outras sociedades mais desenvolvidas. Ocorre que o Estado passa a prover um conjunto de ações orientadas para a seguridade social, necessárias para que os cidadãos tenham condições básicas para viver de forma digna e segura (OIT, 2002; TAVARES, 2000; DEDECCA e BALTAR, 1997).

Entretanto, a crise do sistema monetário internacional e os choques do setor petrolífero de 1973, determinaram uma discrepante retração do crescimento econômico nos países industrializados. Nesse mesmo contexto, o sistema de gerenciamento da produção e do trabalho fordista também entra em declínio, em função da rigidez de seus métodos gerenciais. A partir desse período surge a necessidade de um gerenciamento de produção e acumulação capitalista

mais flexível e que seja capaz de resistir às incertezas e flutuações do mercado (HARVEY, 1992; BRAVERMAN, 1981; LAPIS, 2011; OIT, 2002).

Desse modo, através do gerenciamento toyotista (modelo japonês), a partir do início dos anos de 1980 são estabelecidas técnicas de ampliação da produção e do lucro, mediante a flexibilidade do processo produtivo, das relações de trabalho e da seguridade social. Assim como a ampliação de capital industrial, por meio de máquinas e equipamentos ainda mais avançados<sup>2</sup> (HARVEY, 1992; LAPIS, 2011; OIT, 2002). Contudo, essas mudanças não ocorrem de forma homogênea em todos os países capitalistas, e têm impactos diferenciados de acordo com suas condições econômicas estruturais.

No caso dos países em desenvolvimento, pode-se dizer que o contexto de maior abertura da atividade econômica, em conjunto com a crescente competitividade internacional, os avanços tecnológicos que possibilitaram a reestruturação dos modos de produção e acumulação capitalista e o processo de globalização, foram fatores determinantes para o crescimento dos postos de trabalho informais durante a década de 1990 (COSTA, MORAES e EÇA, 2011; DEDECCA e BALTAR, 1997).

Para escapar do desemprego estrutural que assola boa parte das economias, em função da instabilidade econômica, milhões de trabalhadores se refugiaram no subemprego, fazendo com que o setor informal se expandisse em um ritmo cada vez maior (OIT, 2002). Em verdade, é a partir desse período que começam a surgir formas mais centralizadas de gerenciamento, controle, subordinação e precarização do trabalho, e o setor de serviços passa ser o grande catalisador do trabalho flexível (OIT, 2002; ABÍLIO, 2017 e 2019; LIMA e SOARES, 2002).

O crescimento econômico dos anos 2000, trouxe uma significativa redução da taxa de desemprego do país. No entanto, a recuperação da economia e do mercado de trabalho formal, não possibilitou - pelo menos não proporcionalmente - reduções das atividades informais, de modo que boa parte da força de trabalho brasileira ainda permanecia inserida em ocupações trabalhistas precárias (COSTA, MORAES e EÇA ARAÚJO e LOMBARDI, 2013). Nesse sentido, o trabalho informal passa a reverberar novas formas, em função do contínuo processo de desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho, à luz da expansão dos paradigmas neoliberais (ANTUNES 2010; ANTUNES e FILGUEIRAS, 2020).

---

<sup>2</sup> A produção passa a ser realizada sob demanda (*just time*), sob a política de estoque zero. Como nesse modelo (toyotista) a estrutura produtiva é horizontalizada, as indústrias e empresas passam a priorizar a produção do seu produto e terceirizar o trabalho que não é diretamente relacionado à produção (HARVEY, 1992; LAPIS, 2011; OIT, 2002).

A respeito do conceito da informalidade, tem sido registrado esforço intelectual relevante, desde os anos de 1970, para dar conta de suas características abrangentes e complexas. Ocorre que, com o passar dos anos, refutou-se a ideia de que a incidência da informalidade e do subemprego era temporária e que o crescimento econômico seria o “remédio” capaz de trazer a extinção dessas e outras formas de trabalho precário no longo prazo. Nesse sentido, elucidou-se a necessidade de novos métodos analíticos que melhor representassem a natureza heterogênea do fenômeno (OIT, 2002; NOGUEIRA, 2016).

No contexto de muitas discussões, a Resolução da Conferência Internacional do Trabalho, de 2002, sobre o Trabalho Digno e a Economia Informal, estabeleceu parâmetros analíticos para melhor representar o alcance e a ampla diversidade do fenômeno. Sendo assim, o antigo termo “setor informal”<sup>3</sup> foi substituído por “economia informal” e a informalidade passou a ser compreendida como: “[...] todas as atividades que, na legislação ou na prática, não se inserem no âmbito dos mecanismos formais ou estão insuficientemente abrangidas por estes” (OIT, 2012, p. 4).

De acordo com Noronha (2003), “[...] a compreensão da “informalidade” ou dos contratos atípicos depende antes de tudo da compreensão do contrato formal predominante em cada país, região, setor ou categoria profissional.” (p.112). Nos últimos anos, a desregulamentação das normas trabalhistas fez com que muitas empresas desempenhassem um papel efetivo na expansão de ocupações instáveis e precárias.

Neste sentido, Noronha (2003) enfatiza que, enquanto a economia informal só é capaz de gerar ocupações da sua própria natureza, a economia formal, por outro lado, além de prover admissões típicas de sua essência, também possibilita atividades de características inerentes à informalidade. Para isso, é pertinente ressaltar, que as empresas têm contado com a permissão legítima das esferas públicas para instabilizar e precarizar contratos.

Tendo em vista o progressivo crescimento das ocupações informais, obter um conceito específico para a informalidade não é uma tarefa trivial e imediata, pois suas características, assim como suas dimensões, são heterogêneas e polissêmicas. De acordo com Barbosa, os esforços empregados na determinação conceitual da informalidade tornaram-se cada vez mais

---

<sup>3</sup> No início de 1970, o antropólogo econômico Keith Hart observou que a informalidade havia se expandido no Gana. Com base nas evidências de sua pesquisa, Hart criou o termo “Setor Informal”. A OIT fez uso do termo para analisar as atividades econômicas no Quênia, que passou a ser utilizado por pesquisadores da “Missão para o emprego no Quênia”, em 1972. Desse modo, o termo “Setor Informal” se generalizou. O forte crescimento da informalidade e a expansão da sua natureza nas décadas seguintes, reascenderam a necessidade de melhor compreender e redefinir o fenômeno (OIT, 2002).

insuficientes e ultrapassados com o passar dos anos. Segundo o autor, “Informal pode ser quem não paga imposto, ou o trabalhador sem direitos, a cooperativa que vive da economia solidária, mas também aquele que vive em assentos urbanos ou rurais precários” (BARBOSA, 2011, p. 105)<sup>4</sup>.

Em verdade, a projeção empírica da informalidade já não se limita ao simples comerciante que vende produtos variados nos centros das grandes cidades, ou ainda ao indivíduo que não usufrui de direitos trabalhistas básicos, por não possuir carteira de trabalho assinada ou por não contribuir com a arrecadação tributária nacional. A problemática em torno do conceito se dá, basicamente, em função de seus múltiplos aspectos e de suas diferenciadas formas de manifestação no mercado de trabalho, que inclusive, dificulta a sua mensuração (NOGUEIRA, 2016; COSTA, MORAES e EÇA, 2011).

Embora os segmentos mais precarizados de trabalho sejam majoritariamente ocupados pelas classes sociais menos privilegiadas, o subemprego tem sido representado por um contingente populacional diversificado, em estruturas típicas e até mesmo nos segmentos corporativos formais.

Segundo Araújo e Lombardi (2013), às discussões em torno do trabalho informal têm sido importantes não só para a determinação de um conceito analítico mais representativo, mas também para uma melhor compreensão da Nova Informalidade que cresce numa grande variedade de setores do mercado de trabalho brasileiro - em razão dos contínuos processos de “reestruturação capitalista e da globalização”, que tem facilitado a oferta de contratos de trabalho precários, não só na economia informal, mas também nos segmentos trabalhistas formais.

As reestruturações mais recentes do mercado de trabalho brasileiro, ilustram a degradação das relações e condições laborais, apontada pelos pesquisadores do mundo do trabalho. Em verdade, a aprovação da Lei da Terceirização (Lei n.º 13.429/2017) em março de 2017 e a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) em julho do mesmo ano, fizeram com que

---

<sup>4</sup> Além de ressaltar que a expansão da informalidade expôs as fragilidades da estrutura tradicionalmente sólida do mercado de trabalho dos países desenvolvidos, as autoras Araújo e Lombardi (2013, p. 457) reafirmam a constante necessidade de redefinir o informal na medida em que “[...] as mudanças econômicas, sociais e políticas associadas à ascensão do neoliberalismo, ao aprofundamento da globalização e à acumulação flexível” reverberasse questionamentos pertinentes a respeito da temática.

as contratações flexibilizadas e instáveis se expandissem de forma significativa (KREIN et al, 2018).

No contexto de crise econômica e política, o governo brasileiro conseguiu regulamentar o trabalho terceirizado no país. Coube ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) editar a Súmula 331 e, desse modo, a antiga norma que considerava lícita apenas a terceirização das chamadas “atividades-meio”, como limpeza, vigilância e manutenção de máquinas e equipamentos, passou a legitimar a terceirização de qualquer atividade empresarial. Também ocorreram alterações na categoria “trabalho temporário”. Com a nova legislação, o tempo máximo de contratação temporária, que antes era de 90 dias, passou a ser de 180 dias<sup>5</sup> (MASTRODI e CORSI, 2018).

No mesmo ano, a Reforma Trabalhista também trouxe modificações importantes para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Os contratos de Trabalho Parcial, por exemplo, passaram a compor uma jornada de trabalho máxima de 30 horas ao invés de 25 horas semanais, como determinado na antiga legislação<sup>6</sup> (MENEZES e ALMEIDA, 2018).

Entre as inovações proporcionadas pela reforma, destaca-se a introdução do contrato de Trabalho Intermitente, que basicamente consiste em ocupações nas quais a prestação de serviço dos trabalhadores é esporádica e descontínua. Nesse tipo de contrato, os empregadores solicitam os serviços dos empregados apenas quando necessitam e, os trabalhadores, mesmo registrados e vinculados aos patrões, podem ficar inativos por horas, dias ou até mesmo meses. Contudo, mesmo à disposição dos empregadores, os empregados não são remunerados pelo tempo que ficam inativos e só recebem pelo período que efetivamente produzem (MENEZES e ALMEIDA, 2018).

Como justificativa para essas e outras medidas da reestruturação laboral, o governo argumentou que somente uma regulamentação trabalhista mais flexível<sup>7</sup>, combateria o desemprego e os demais reflexos da intensa crise econômica, iniciada em 2014<sup>8</sup>. Dessa forma, era esperado que a nova legislação trabalhista regularizasse relações de trabalho informais e

---

<sup>5</sup> Também se tornou possível a prorrogação em mais 90 dias de trabalho, se necessário e conveniente ao empregado e ao empregador (MASTRODI e CORSI, 2018).

<sup>6</sup> Com a nova legislação, o empregador também obteve a possibilidade de fixar a jornada de trabalho de 26 horas, para ter direito a 6 horas extras semanais dos empregados (MENEZES e ALMEIDA, 2018).

<sup>7</sup> Acreditava-se que a antiga legislação trabalhista - consolidada em 1943 - era ultrapassada e insuficiente para representar as novas ocupações laborais da sociedade brasileira (MASTRODI e CORSI, 2018).

<sup>8</sup> Nesse período, a crise política também influenciou o discurso conservador sobre a reforma trabalhista (MASTRODI e CORSI, 2018).

reduzisse o acentuado índice de desempregados do país, gerando novos empregos, sobretudo para as mulheres e os mais jovens (MASTRODI e CORSI, 2018). Neste sentido, Krein e Oliveira ressaltam que:

É importante reforçar a compreensão de que as alterações na legislação trabalhista também foram realizadas para legalizar práticas empresariais à margem da lei, na sua interpretação pelas instituições públicas do trabalho no Brasil. São os casos, por exemplo, daquelas relacionadas à imposição de extensas jornadas diárias no sistema de compensação do banco de horas e à adoção de verbas não salariais como forma de pagamento de parte da remuneração do trabalho. (KREIN e OLIVEIRA, 2019, p. 130)

Além disso, Mastrodi e Corsi (2018) e Menezes e Almeida (2018), elucidam em seus estudos, que esses desmontes não proporcionaram grandes benefícios para a classe trabalhadora brasileira. Muito pelo contrário, sobre o preço da precarização e vulnerabilidade das condições de trabalho, os empregadores obtiveram maior produtividade empresarial e maior redução de custos com fatores de produção.

Por outro lado, restou aos trabalhadores submetidos às ocupações terceirizadas, temporárias, parciais e intermitentes, os menores salários, as ocupações mais instáveis, os contratos de maior rotatividade e os maiores riscos de eventuais demissões - além da perda de muitos outros direitos, conquistados pelas lutas históricas da classe proletária (MASTRODI e CORSI, 2018; MENEZES e ALMEIDA, 2018).

Pode-se reconhecer, portanto, que a vigência da Lei da Terceirização e da Reforma Trabalhista, reduziu o trabalhador a mera mão-de-obra instável, à serviço dos detentores do capital produtivo, que por séculos, maximizam seus lucros às custas da massiva exploração do trabalho, do tempo e dos direitos dos milhões de seres humanos que ofertam o exercício produtivo de suas habilidades.

A conjuntura atual mostra que as empresas têm cada vez mais demandado trabalhadores flexíveis e disponíveis, a fim de desviar-se da responsabilidade de arcar com direitos trabalhistas básicos. Condições de trabalho precárias e insalubres, admissões temporárias, salários mais baixos e desproteção previdenciária são algumas das características dos novos contratos empregatícios, submetidos a milhões de trabalhadores (KREIN e OLIVEIRA, 2019; KREIN et al, 2018).

Ocorre que essas novas modalidades contratuais são defendidas por analistas e economista neoliberais, que as enxergam como mecanismos necessários para a redução do desemprego, posto que, provavelmente, as empresas seriam incentivadas a empregar mais, em razão das menores burocracias e dos menores custos com direitos trabalhistas. Contudo, a precarização, a subutilização do trabalho e, sobretudo, as distorções sociais consequentes, não são tratadas em primeira instância como um problema intrínseco ao desmonte das normas trabalhistas, pela maior parte dos pesquisadores dessa vertente (BARBOSA, 2011).

De acordo com Barbosa, a compreensão em torno da informalidade e as múltiplas formas pela qual ela se manifesta na conjuntura socioeconômica do mercado de trabalho, demanda um rigor analítico interdisciplinar dos pesquisadores. Neste contexto, o autor argumenta que os resultados mais consolidados a respeito de toda a problemática foram obtidos “[...] por não economistas trabalhando com conceitos econômicos” e “[...] por economistas que ousaram ultrapassar as barreiras disciplinares” (BARBOSA, 2011, p. 107).

Por certo, é comum entre os pesquisadores de vertentes mais ortodoxas, que a crise do desemprego estrutural, a informalidade e outras formas de trabalho atípico sejam subestimadas à meras “distorções no funcionamento do mercado”, cuja solução seria dada pela sua autorregulação, impulsionada pelo fluxo natural do crescimento econômico (BARBOSA, 2011).

Todavia, Souza (1993) pontua que o crescimento econômico pode não trazer benefícios coletivos para toda a sociedade. Pois até mesmo em um cenário de elevado crescimento econômico, representado por aumento do nível do produto e da renda, é possível que as taxas de desemprego não se reduzam em um ritmo esperado<sup>9</sup>. Por certo, seria mais eficaz combater o problema do desemprego e do subemprego, através de transformações estruturais nos padrões de vida da população, das esferas produtivas e das instituições. Em outras palavras, o autor

---

<sup>9</sup> Neste contexto, o economista John Maynard Keynes elucida que o desemprego, alto ou baixo, pode permanecer indefinidamente, caso se espere pela auto regulação do mercado. Keynes acreditava que as economias são imprevisíveis e que elas são incapazes de se estabilizarem sozinhas, desse modo, seria necessária a intervenção governamental, instrumentada por políticas fiscais, para que a economia retornasse ao equilíbrio. Segundo Keynes, o governo deveria realizar gastos públicos para compensar a insuficiência dos gastos privados nos tempos de crise, recessão e alta do desemprego. Gastos com infraestrutura pública, como estradas, escolas, hospitais e portos; seriam fundamentais para fomentar a criação de novos empregos, melhorar a distribuição de renda, aquecer a propensão marginal a consumir das famílias e melhorar o bem-estar da população. Keynes acreditava que o gasto extra do governo se pagaria por si só, através da produção de receitas fiscais mais elevadas. Os elevados gastos públicos teriam um efeito multiplicador, isto é, poderiam fazer com que houvesse mais gastos privados e investimentos, potencializando, desse modo, a recuperação da economia (KEYNES, 1936).

pontua que a promoção do desenvolvimento econômico, não apenas crescimento econômico, é essencial para atenuar a crise do emprego.

Em verdade, os déficits resultantes da desregulamentação do trabalho, são significativamente externalizados na estrutura do mercado de trabalho nacional, dado a sua precarização e desproteção histórica. Nesse sentido, as desigualdades sociais, intrínsecas à crise do emprego, recaem majoritariamente sobre um determinado gênero, raça e classe - mulheres, pretos e os mais pobres (ARAÚJO e LOMBARDI, 2013; CARVALHO; SILVA; SOARES, 2021).

Indicadores macroeconômicos para o ano de 2019, ilustram a expressiva magnitude da informalidade no mercado de trabalho do país. Nesse período, quase metade da força de trabalho brasileira ainda era composta por pessoas empregadas sem carteira assinada, trabalhadores domésticos, e os chamados trabalhadores “por conta própria” (PNADC/IBGE, 2019).

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), a taxa de desemprego reduziu para 11,8% em julho (2019). Todavia, a informalidade se mostrou fortemente presente, expressando 41,3% da população economicamente ativa. A pesquisa também revelou a disparidade de renda entre os trabalhadores informais em relação aos formais, constatando que a renda média real do trabalhador com carteira de trabalho assinada foi de R\$ 2.169, enquanto a do trabalhador sem carteira mensurou-se em R\$ 1.427, seguida daqueles que trabalham por conta própria e sem Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), com um rendimento médio de apenas R\$ 1.312 (PNADC/IBGE, 2019).

Do mesmo modo, o Índice de Economia Subterrânea (IES) mostrou que a informalidade se expandiu pelo 5º ano consecutivo no mercado de trabalho brasileiro e correspondeu a 17,3% do PIB nacional em 2019, o equivalente a R\$ 1,2 trilhão (IES/ ETCO, 2019).

Uma pesquisa mais recente do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV/IBRE), realizada entre agosto e outubro de 2022, apontou que aproximadamente 90% dos trabalhadores informais preferem ter um emprego com carteira de trabalho assinada. Foram entrevistadas cerca de 2 mil pessoas, de todas as partes do país, que não possuíam nenhum tipo de registro formal (trabalhadores sem carteira assinada, empregadores e trabalhadores por conta própria. Nesse sentido, a pesquisa revelou que o baixo rendimento na atividade produtiva atual, é a principal razão dos entrevistados preferirem algum tipo de registro formalizado (FGV/IBRE, 2022).

Ao longo dos anos, a problemática analítica em torno da informalidade e outras formas de trabalho precário tem girado em torno de suas características heterogêneas e polissêmicas, que, inclusive, dificultam a sua mensuração no espaço social contemporâneo. Por certo, a conjuntura mais recente do mercado de trabalho nacional tem demonstrado que a crise do emprego no país tem se tornado cada vez mais persistente e desafiadora. Nesse contexto, tem-se expandido o subemprego através de ocupações terceirizadas, temporárias, parciais, intermitentes e uberizadas (ABÍLIO, 2017 e 2019).

Aliado a isso, as tecnologias da informação têm funcionado como instrumentos essenciais para as novas formas de trabalho flexível. Mediante plataformas virtuais e aplicativos digitais, o trabalho informal tem reconfigurado e consolidado cada vez mais a noção de empreendedorismo individual.

Com efeito, os novos trabalhadores informais - os autodeclarados trabalhadores criativos, autônomos, empreendedores - não necessariamente precisam sair de suas casas para vender seus produtos e serviços nas ruas, uma vez que as vitrines virtuais possibilitam a comercialização e divulgação desses produtos e serviços. De forma voluntária, esses homens e mulheres prolongam suas jornadas de trabalho, arcam com todos os custos, fazem do próprio lar os seus ambientes de produção e, desse modo, se confunde o ambiente e o tempo de trabalho produtivo e trabalho doméstico (ANTUNES, 2018; ABÍLIO, 2019).

Em verdade, a informalidade das ocupações, estritamente conexa à lógica da acumulação capitalista, passou a ser representada pela ideia de flexibilização, autogerenciamento e empreendedorismo. Nesse sentido, o trabalhador informal passa a ser visto como um potencial empreendedor, como alguém que é seu próprio chefe, dono do seu próprio negócio, que trabalha quando e como bem entender, ao passo que o estatuto de trabalho estável e proteção social se enfraquece (KREIN e OLIVEIRA, 2019; KREIN et al, 2018).

De acordo com os pesquisadores do mundo do trabalho, é nesse sentido que se reconfiguram as mais novas formas de exploração do trabalho, no contexto da informalidade. Parte expressiva dos novos trabalhadores flexíveis não são protegidos por direitos trabalhistas básicos, como férias, auxílio saúde, auxílio maternidade, seguro desemprego e previdência social (ANTUNES, 2018; ABÍLIO, 2019; SLEE 2017).

Com a introdução das plataformas digitais, essa realidade se torna ainda mais flagrante, uma vez que empresas de grande porte como Uber, iFood, 99, Loggi e Rappi passam a maximizar seus lucros privados às custas da deterioração laboral dos seus milhões de

“prestadores de serviços”. Esse novo contexto em que se expande o trabalho flexível será abordado na seção seguinte.

#### **4 AS PLATAFORMAS DIGITAIS E O GERENCIAMENTO DE TRABALHADORES E USUÁRIOS NA DISTRIBUIÇÃO DE BENS E SERVIÇOS**

Conforme discutido no capítulo anterior, os desígnios da globalização capitalista, inclinados à supervalorização do capital e às desregulamentações laborais, potencializaram a precarização das relações e condições trabalhistas, a partir da criação de novas formas de exploração. Diante da tendência de flexibilização das relações de trabalho e desmonte de direitos, é possível observar a disseminação de ocupações vulneráveis, instáveis e desprotegidas, sobretudo no mercado de trabalho brasileiro.

Por certo, o processo de flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho observado nos dias atuais, está intrinsecamente relacionado às mudanças estruturais na economia mundial. Em verdade, a nova questão econômica e social do trabalho reverbera-se em torno de um expressivo contingente de trabalhadores que, assalariados formais ou não, são sistematicamente submetidos a condições de vulnerabilidade, desproteção social e desigualdade (CASTEL, 1998).

Nesse sentido, as novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) têm sido utilizadas como instrumentos fundamentais para a manutenção e recriação das mais diferenciadas formas de trabalho precarizado. Por certo, ao apropriar-se dessas tecnologias, o modo de produção capitalista, consegue potencializar a concentração de capital e maximizar seus lucros privados, às custas da deterioração e instabilidade do trabalho (SLEE 2017; CALDAS 2020).

As consequências da crise econômica mundial de 2008 fizeram com que muitos países prejudicados repensassem sobre a necessidade de poupar e otimizar recursos financeiros e naturais. Apoiados, em princípio, a ideias sustentáveis como consumo colaborativo, democratização do acesso a bens e serviços, aluguéis de bens ociosos e redução do uso de recursos naturais, os modelos de negócios da Economia do Compartilhamento conquistaram cada vez mais espaço e adeptos pelo mundo (SLEE, 2017; CALDAS, 2020).

Ocorre que a narrativa em torno de ideias eficientes e sustentáveis, fortemente defendidas pela Economia do Compartilhamento, foi rapidamente refutada pela situação de informalização e precarização de muitas atividades laborais (SLEE, 2017). Assim, os novos desígnios do trabalho flexível e instável, também conseguiram alcançar a classe média e os profissionais mais qualificados - os chamados trabalhadores criativos, autônomos e empreendedores.

Nesse sentido, a reprodução social da Economia do Compartilhamento expõe importantes contradições em torno do seu conceito analítico. Segundo Slee (2017, p. 36): “o conceito de “compartilhamento” sugere trocas que não envolvem dinheiro, ou que são ao menos motivadas por generosidade...”. Por sua vez, o conceito de “economia” está intrinsecamente relacionado às trocas comerciais.

Essa é uma das razões que justifica o constante esforço dos pesquisadores do mundo do trabalho em estabelecer termos analíticos que melhor representem a natureza das novas configurações das relações trabalhistas. Desse modo, consumo colaborativo (*collaborative consumption*), economia em rede (*mesh economy*), economia dos bicos (*Gig Economy*), economia da viração e economia sob demanda (*on-demand economy*), são alguns dos termos que têm sido frequentemente utilizados (SLEE, 2017, p.36).

Ressalta-se que, embora cada termo possua as suas particularidades analíticas, todos estão diretamente relacionados aos esforços das flexibilizações, que através das plataformas digitais, têm possibilitado novas formas de exploração e precarização do trabalho, à luz da subordinação real dos trabalhadores e da negação relativa ou até mesmo absoluta dos direitos trabalhistas.

Nesse contexto, a partir da apropriação da circulação de bens e serviços, por parte das empresas que dominam o uso das plataformas digitais, a Economia do Compartilhamento passou a ser analisada mais apropriadamente como um fenômeno da “Uberização”<sup>10</sup>. Com as possibilidades de expansão dos negócios por meio da internet, empresas como Uber, 99, iFood, Rappi e Loggi, têm sido importantes catalisadoras do trabalho precarizado.

Diante da conjuntura de desemprego, do expressivo crescimento das ocupações informais e das políticas de flexibilização do trabalho, estas companhias têm atraído milhões de trabalhadores. Em busca de meios de subsistência, homens e mulheres de diferentes idades e classes sociais sujeitam-se às mais diversas condições de exploração. Por outro lado, como não arcam com os riscos e os custos do labor, tampouco com o pagamento de direitos trabalhistas, as empresas da economia digital conseguem obter receitas vantajosas (SLEE, 2017; CALDAS, 2020; ABÍLIO, 2017 e 2019).

---

<sup>10</sup> Vale ressaltar, entretanto, que o termo “Uberização” não se resume apenas à atuação da empresa Uber. Em síntese, Uber, 99, Loggi, iFood, Rappi e muitas outras empresas da economia digital, exercem semelhantes formas de controle, gerenciamento e vigilância sobre os trabalhadores (ABÍLIO, 2017 e 2019).

De acordo com Abílio (2017, p. 2), a Uberização: “refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho”.

No entanto, esse novo modelo não surge com a economia digital. Segundo a autora, a Uberização, como expressão da precarização do trabalho, antecede o surgimento das plataformas digitais. Estas, por sua vez, servem apenas para catalisar e ampliar o projeto de desregulamentação laboral, em curso no mundo do trabalho há muitas décadas (ABÍLIO, 2017 e 2019).

A rápida expansão da Uber no mundo, desde o lançamento do seu aplicativo no mercado em 2010, na cidade de São Francisco, Califórnia, serviu de justificativa para nomear o termo “Uberização” como representação desse novo modelo de negócios (ABÍLIO, 2017). De acordo com estatísticas divulgadas pela própria Uber, no primeiro trimestre de 2022 a empresa estava presente em 71 países e em mais de 10 mil cidades pelo mundo. Possuía 122 milhões de usuários e 5 milhões de motoristas e entregadores parceiros. Além disso, a Uber declarou realizar 20 milhões de viagens e entregas por dia (UBER, 2021).

O Brasil é um dos países que mais certifica o crescimento e o sucesso da Uber. Nesse mesmo período, a empresa declarou estar presente em mais de 500 cidades brasileiras. Possuía 1 milhão de motoristas e entregadores parceiros e 30 milhões de usuários brasileiros, o equivalente a 20% dos seus prestadores de serviços e mais de 24,5% de todos os seus usuários pelo mundo (UBER, 2022).

Segundo o Instituto Locomotiva (2019), estima-se que 5,5 milhões de trabalhadores estejam nas plataformas digitais, somente no Brasil. Acontece que, para expressiva parte do chamado exército industrial de reserva brasileiro, estas novas modalidades laborais não surgem como uma opção, mas como única oportunidade de trabalho e renda (ÉPOCA, 2021; ARTUR e CARDOSO, 2020).

Esta condição pode ocorrer pelo fato de o trabalhador estar desempregado há muito tempo, por estar inserido em uma ocupação ainda mais precária ou até mesmo por enfrentar dificuldades para conseguir o primeiro emprego, como é o caso dos mais jovens (ABÍLIO, 2019; ARTUR e CARDOSO, 2020).

Em realidade, a automatização do trabalho é uma tendência crescente e exponencial nos países emergentes, subdesenvolvidos e até mesmo nas economias mais desenvolvidas. Entretanto, é nas economias mais periféricas que a precariedade das ocupações é mais incidente e as novas formas de exploração do trabalho são mais nocivas. Neste contexto, sobre o trabalho uberizado no Brasil, Abílio pontua:

Atualmente, olhando apenas para o Brasil, motoristas, motofretistas, caminhoneiros, esteticistas, operários da construção civil, trabalhadores do setor de limpeza, babás, assim como advogados, médicos, professores, entre outros, contam com aplicativos que possibilitam a uberização de seu trabalho. O mercado de trabalho em geral agora é permeado por um espaço virtual de compra e venda de trabalho, conhecido como *e-marketplace*. Trata-se de um universo virtual extremamente propício para a transformação de trabalhadores em microempreendedores, assim como de trabalhadores em trabalhadores amadores. (ABÍLIO, 2017, p. 9).

No Brasil, o trabalho uberizado já não se constitui como um tipo de ocupação complementar, mas, em muitos casos, funciona como atividade principal. Devido a conjuntura de crise econômica, desemprego estrutural e mão-de-obra mais barata, as mais diversas empresas da economia digital conseguem recrutar milhões de brasileiros em suas plataformas - pagando pouco, negando direitos, intensificando as jornadas de trabalho e repassando os custos e riscos provenientes do labor para os trabalhadores. Desse modo, mediante a degradação dos direitos trabalhistas, perpetua-se a precarização do trabalho e dificulta-se o combate das desigualdades sociais consequentes.

#### 4.1 O AUTOGERENCIAMENTO SUBORDINADO DOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS

O desenvolvimento da chamada Indústria 4.0 revolucionou as formas de produção e circulação de bens e serviços, em escala global<sup>11</sup>. Contudo, os modelos de negócios da *Gig Economy* também acentuaram o desmonte das legislações trabalhistas e potencializou a precarização e a desproteção das ocupações (ABÍLIO 2017 e 2019).

De modo geral, as empresas da economia digital fundamentam-se na ideia de que apenas intermediam as transações entre os usuários consumidores e os usuários trabalhadores cadastrados em seus aplicativos. Portanto, não reconhecem a relação de emprego e subordinação dos milhões de trabalhadores que prestam serviços através de suas plataformas. Além disso, muitos trabalhadores uberizados se vêem como empreendedores, como seus próprios chefes, por entenderem que “trabalham como e quando querem” (ABÍLIO 2017 e 2019).

Esse modelo de negócios é sustentado pela noção de "empreendedorismo individual", consolidada no mercado de trabalho brasileiro, pelas esferas públicas e privadas. Desse modo, as empresas digitais conseguem disfarçar a relação de emprego e subordinação dos trabalhadores. Ademais, de acordo com Artur e Cardoso:

Essa nova configuração permite, e mesmo facilita, às plataformas de trabalho se colocarem não como empresas de transporte ou de entrega, mas, sim, tecnológicas, propalando que a relação que se estabelece com o trabalhador não é de dependência, mas, sim, de parceria. Desta forma, se para elas não há empregador, também não há trabalhador e, portanto, não há relação de trabalho e nem direitos relacionados a este. Tudo isso em meio a um discurso, já presente na sociedade desde meados dos anos 1990, que coloca o “trabalho independente” como sinônimo de liberdade, flexibilidade e autonomia (ARTUR e CARDOSO, 2019, p. 363)

Nesse sentido, é possível evidenciar um conjunto de contradições que refuta o caráter “empreendedor” dos trabalhadores por aplicativos e que elucidam a condição de

---

<sup>11</sup> Também chamada de 4ª Revolução Industrial, a Indústria 4.0 está diretamente relacionada aos últimos avanços das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), que instrumentalizam a criação dos novos modelos de negócios, assim como as novas formas de produção e circulação de bens e serviços e gerenciamento do trabalho (SLEE, 2017; ABÍLIO, 2017 e 2019).

assalariamento, disciplinamento e autogerenciamento subordinado (ANTUNES e FILGUEIRAS, 2020; ABÍLIO 2017 e 2019).

Apesar de não possuir vínculo empregatício reconhecido pelas empresas, os trabalhadores precisam se submeter a uma série de requisitos para se cadastrarem nos aplicativos. Ressalta-se que a relativa burocracia no processo de entrada não se repete quando as empresas desejam dispensar determinado trabalhador (ABÍLIO, 2017 e 2019; ANTUNES e FILGUEIRAS, 2020).

Slogans como: “Seja seu próprio chefe!”, “Seja um empreendedor!”, “Seja um profissional criativo!” e “Garanta a sua autonomia financeira!”, são constantemente utilizados para atrair os milhões de desempregados que, na maioria das vezes, sujeitam-se aos desígnios desse novo modelo de negócios, sem reconhecer o grau de exploração a que estão submetidos. Para atender às demandas instantâneas desse mercado é preciso que esses trabalhadores se tornem cada vez mais competitivos, ágeis, flexíveis, disponíveis e sejam capazes de se adaptar ao contínuo processo de transformação da economia digital (ABÍLIO, 2017 e 2019).

Os trabalhadores uberizados pouco sabem sobre o próprio trabalho que realizam e só têm conhecimento daquilo que as empresas têm interesse em informar. Sem contrato e sem a provisão de direitos trabalhistas básicos, prestam seus serviços sob o jugo da incerteza. O receio dos eventuais desligamentos é potencializado pela explícita assimetria de informação e pelo sistema avaliativo das plataformas, que repassa para os usuários consumidores a tarefa de qualificar o serviço prestado pelos usuários trabalhadores. Caso o trabalhador possua uma pontuação média muito baixa, corre o risco de ter seu cadastro cancelado (ANTUNES e FILGUEIRAS, 2020).

Os prestadores de serviços precisam estar frequentemente conectados aos aplicativos para não serem prejudicados ou boicotados pelas empresas. Além disso, são os algoritmos que determinam onde, como, quando e em qual prazo será realizado determinado trabalho, bem como qual “colaborador” o fará. Dessa forma, é improvável fidelizar clientes.

Também são os algoritmos que determinam o valor das tarifas dos serviços. Em virtude das baixas e instáveis remunerações, as empresas digitais conseguem fazer com que muitos trabalhadores realizem longas e intensas jornadas de trabalho. Os uberizados também arcam com os riscos e os custos de manutenção das atividades (ABÍLIO, 2017 e 2019; ANTUNES e FILGUEIRAS, 2020).

Para potencializar a produtividade, as empresas promovem a competição entre os trabalhadores. Costumam oferecer premiações - como remunerações extras, por exemplo - para motivá-los a trabalhar mais. Dessa forma, o trabalho é intensificado e, por consequência, os acidentes são cada vez mais frequentes, especialmente no caso dos motoristas e entregadores por aplicativos. São os próprios acidentados que arcam com os custos da reabilitação física, com o conserto dos seus equipamentos de trabalho e com todos os demais prejuízos que venham a obter em função do trabalho que realizam (ABÍLIO, 2017 e 2019; ANTUNES e FILGUEIRAS, 2020).

Em suma, é possível reconhecer que a realidade dos uberizados pouco corresponde à ideia de “liberdade e autonomia”, garantida pelas plataformas digitais aos seus prestadores de serviços. Muito pelo contrário, ao mesmo tempo que dispersam os trabalhadores, essas empresas são beneficiadas com o controle, a vigilância e o gerenciamento de todo o processo laboral através dos aplicativos digitais. Além disso, elevam a produtividade dos trabalhadores por meio dos estímulos da *gamificação* do trabalho e, desse modo, conseguem maximizar seus lucros (ABÍLIO, 2017 e 2019).

## 5 O CENÁRIO DE PRECARIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

O mercado de trabalho brasileiro passou por significativas modificações, a partir da segunda metade da década de 2010. Em função da conjuntura macroeconômica e do efeito sobre o emprego, se fortaleceu o apelo para a flexibilização dos direitos do trabalho, culminando sobretudo na aprovação da Lei da Terceirização (Lei n.º 13.429/2017), em março de 2017 e da Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017), em julho do mesmo ano (MASTRODI e CORSI, 2018; MENEZES e ALMEIDA, 2018).

Ocorre que a inserção produtiva por meio do labor, importante conteúdo das ações de políticas públicas para o mercado de trabalho, passou a ser associada a uma questão de proatividade, competência e iniciativa individual dos próprios trabalhadores. Como o ingresso no mercado de trabalho acontece de forma desigual para os diferentes grupos sociais, milhões de homens e mulheres têm migrado para os postos de trabalho informal e para outros tipos de trabalho instável e desprotegido - ocupações temporárias, parciais e intermitentes.

Frente a um vasto contingente de trabalhadores flexíveis e disponíveis, é possível que as plataformas digitais tenham encontrado no mercado de trabalho brasileiro um ambiente propício para a expansão da Uberização do Trabalho<sup>12</sup>. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2020), o segmento de trabalhadores por aplicativos de transporte de passageiros e entrega de produtos é um dos grupos do universo por conta própria que mais se expandiu nos últimos anos.

Entre o 1º trimestre de 2015 e o último trimestre de 2019, esse segmento obteve um crescimento médio de 9,7% ao ano. Os dados revelaram que em 2019 o total dos trabalhadores por aplicativos chegou a 1,9 milhão no mês de abril, crescimento de aproximadamente 700 mil postos de trabalho, em relação a janeiro de 2015 (IPEA, 2020).

De acordo com a PNAD Contínua (IBGE), o segmento de trabalhadores que laboram em “local designado pelo empregador, patrão ou freguês”<sup>13</sup> obteve o maior crescimento desde 2012. Em 2018, o número de trabalhadores nesse tipo de ocupação chegou a 10,1 milhões, um crescimento de 9,9% em comparação ao ano de 2017. Segundo pesquisadores e analistas do próprio IBGE, é possível que essa expansão esteja associada ao expressivo crescimento dos serviços de transportes de passageiros e de entregas por aplicativos.

---

<sup>12</sup> A Uber chegou ao Brasil em 2014, atuando inicialmente apenas como aplicativo de transporte de passageiros (UBER, 2021).

<sup>13</sup> Este indicador é o que mais se aproxima da condição ocupada pelos entregadores por meio de aplicativos (PNADC/IBGE 2020; IPEA, 2020).

Nesse sentido, é pertinente analisar a dinâmica de precarização do mercado de trabalho brasileiro, a fim de investigar a hipótese de que sua estrutura cria e recria as condições necessárias para a reprodução e expansão do trabalho uberizado. Para tanto, neste capítulo, foi realizado um levantamento de dados secundários da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC/IBGE), da Síntese de Indicadores Sociais (SIS/IBGE) e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS/STE), a fim de caracterizar o mercado de trabalho nacional, a partir dos trabalhadores desocupados, subutilizados, informais, sem carteira de trabalho assinada, por conta própria, parciais, intermitentes e que trabalham em local designado pelo empregador, patrão ou freguês.

## 5.1 DESOCUPAÇÃO, SUBUTILIZAÇÃO E INFORMALIDADE DA FORÇA DE TRABALHO

Os indicadores elucidam os desafios ainda enfrentados pelo mercado de trabalho brasileiro, para garantir emprego estável e sustentável para os milhões de trabalhadores e trabalhadoras. A crise do emprego permanece expressiva em âmbito nacional e também em âmbito regional, sobretudo nos períodos de maiores recessões econômicas.

Nesse contexto, o cenário de intensa crise econômica e política, que culminou no *impeachment* da presidente Dilma Rousseff em 2016, afetou de forma negativa os indicadores macroeconômicos nacionais, como o crescimento do Produto Interno Bruto (PIB). De acordo com o IBGE, o PIB nacional obteve uma queda consecutiva de 3,8% em 2015 e 3,3% em 2016. A retração histórica superou a do biênio 1930-1931, quando a queda do PIB foi de 2,1% e 3,3%, respectivamente (AGÊNCIA IBGE, 2018).

Os dados também revelaram que pela primeira vez desde 1996, todos os setores da economia retraíram em 2016 - agropecuária (-5,2%), indústria (-4,6%) e serviços (-2,3%). Do mesmo modo, importantes componentes da demanda agregada, como a taxa de investimentos e o consumo das famílias, obtiveram quedas significativas. Nesse período, o nível de investimento foi de 15,5% do PIB, redução de -2,3 pontos percentuais em relação ao ano anterior. Em relação ao consumo, as famílias consumiram 3,8 % a menos, comparado a 2015 (AGÊNCIA IBGE, 2018).

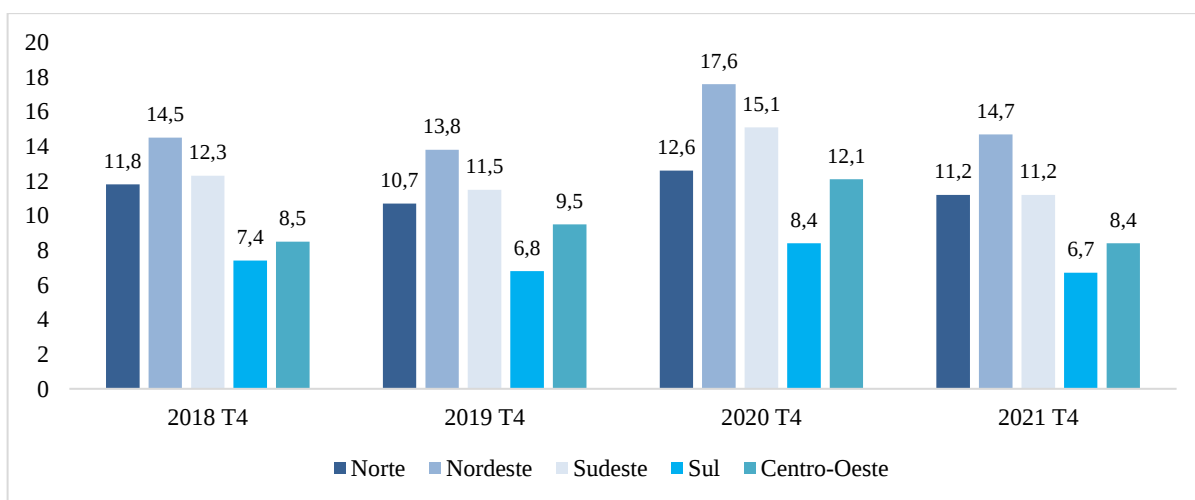
Com efeito, a recessão fragilizou ainda mais o mercado de trabalho nacional. De acordo com os dados, o Brasil registrou uma taxa de desocupação de 12,2%, no 4º trimestre de 2016,

uma variação de 3,1 pontos percentuais em relação ao último trimestre de 2015 (PNADC/IBGE, 2022).

Esse dado é ainda mais discrepante para algumas regiões específicas. Assim como em todo o período analisado por esta pesquisa, o Nordeste (14,5%) se destaca como a região com a maior proporção de desocupados, no 4º trimestre de 2016. Nesse período, o Norte (12,9%) e o Sudeste (12,5%) também obtiveram taxa superior à proporção nacional. Ademais, o Sul (7,8%) e o Centro-Oeste (11%), destacaram-se como as regiões com as menores taxas de desocupação, abaixo do indicador nacional.

O Brasil, gradualmente, recuou em número de desocupados (11,7%) no 4º trimestre de 2018, variação de -0,5 ponto percentual. Com efeito, todas as regiões reduziram o número de desocupados nesse período, exceto a região Nordeste, como pode ser observado no Gráfico 1. Contudo, as estatísticas disponíveis também possibilitam notar a evolução da taxa de desocupação no período de auge da pandemia da COVID-19, nesse período o Brasil alcançou a marca de 14,2% de desocupados. Com efeito, o 4º trimestre de 2020 marca o período em que quase todas as regiões do país registram seus índices mais altos, no decorrer de todo o espaço temporal analisado.

**Gráfico 1 - Grandes Regiões: Taxa de desocupação das pessoas de 14 anos ou mais de idade, do 4º trimestre de 2018 ao 4º trimestre de 2021 (%)**



Fonte: PNADC/IBGE. Elaboração própria, 2022.

Mais uma vez, a região nordestina obteve o maior número de desocupados (17,6%), uma variação de 3,8 pontos percentuais, em relação ao último trimestre do ano anterior. O Sudeste (15%) também se destacou por registrar uma taxa acima do índice nacional. As outras

regiões registraram crescimentos consideravelmente menores. No final de 2020, Norte, Centro-Oeste e Sul obtinham 12,6%, 12% e 8,4% de desocupados, respectivamente.

No período de suavização da pandemia, o Brasil registrou uma taxa de 11% do indicador, diferença de -3,1 p.p. comparado ao último trimestre de 2020. Nesse sentido, todas as grandes regiões recuaram em desocupação, no 4º trimestre de 2021. No entanto, regiões como Nordeste (14,7%) e Norte (11,2%) permaneceram expressando altas taxas de desocupação.

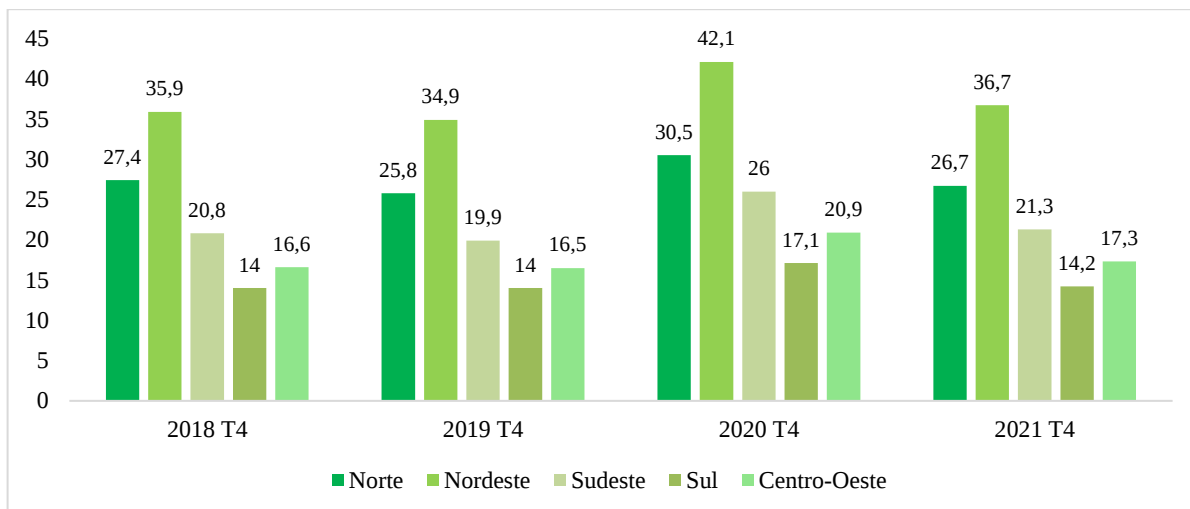
A subutilização da força de trabalho é outro indicador fundamental para investigar a dinâmica de precarização do mercado de trabalho brasileiro. De acordo com a metodologia do IBGE (2021), caracteriza-se como subutilizada a pessoa que trabalha menos de 40 horas semanais e que gostaria de trabalhar mais horas que as habitualmente trabalhadas. A taxa de subutilização da força de trabalho, mede a distribuição percentual das pessoas desocupadas, subutilizadas por insuficiência de horas trabalhadas e a força de trabalho potencial.

Assim como nas estimativas de desocupação, este indicador também ressalta o expressivo aumento dos subocupados, com a recessão econômica e a crise política a partir de 2016. No 4º trimestre desse ano, o Brasil obteve 22,3% de subocupados, aumento de 4,9 p.p. em relação ao 4º trimestre de 2015.

A região nordestina (33,2%) registrou a maior taxa de subocupados, bem acima das estimativas das outras regiões e até mesmo da estimativa nacional, uma variação de 7,5 pontos percentuais. No último trimestre de 2016, também se elevou os índices das regiões Norte (25,5%) e Sudeste (19,2%). Com efeito, o Centro-Oeste (17%) e o Sul (13,5%) representaram as menores taxas de subocupados.

Neste contexto, os dados ilustrados no Gráfico 2 mostram que no 4º trimestre de 2018, o Brasil não reduziu o seu percentual de subutilizados, em relação ao último trimestre de 2016, diferença de 1,6 pontos percentuais. Do mesmo modo, quase todas regiões registraram crescimento dessa estimativa, com exceção do Centro-Oeste que obteve uma pequena redução de 0,4 ponto percentual. Ademais, cabe destacar que o Nordeste também expressou a maior taxa nesse período, assim como em todo o recorte temporal analisado.

**Gráfico 2 - Grandes Regiões: Taxa composta de subutilização das pessoas de 14 anos ou mais de idade, do 4º trimestre de 2018 ao 4º trimestre de 2021 (%)**



Fonte: PNADC/IBGE. Elaboração própria, 2022.

É no contexto da pandemia (4º trimestre de 2020) que o indicador expressa suas maiores estimativas, a nível nacional e regional. Com efeito, o Brasil registrou uma taxa 5,8 p.p. maior que a taxa do último trimestre de 2019. Quanto às grandes regiões, Nordeste (7,2 p.p.), Sudeste (6,1 p.p.) e Norte (4,7 p.p.) obtiveram as maiores progressões e o Centro-Oeste (4,4 p.p.) e o Sul (3,1 p.p.) registraram as menores estimativas.

No 4º trimestre de 2021, período de maior flexibilidade da pandemia, a taxa de subutilização composta reduziu em 4,5 pontos percentuais, a nível nacional. Ademais, todas as regiões obtiveram estimativas menores, nesse período. Entretanto, é importante ressaltar mais uma vez a disparidade das estimativas da região Nordeste, em relação às outras regiões e até mesmo em relação às estimativas a nível nacional.

Cabe o reconhecimento de que a região possui significativo destaque nos índices de desocupação e subutilização, em relação às outras regiões brasileiras, tanto nos cenários mais estáveis, quanto nos períodos de intensa recessão econômica e crise política. É possível que estes sejam alguns dos principais fatores que fazem com que o Nordeste também se sobressaia nos índices de trabalho informal, precarizado e desprotegido.

Embora a informalidade seja expressiva em todo o mercado de trabalho brasileiro, é perceptível que este fenômeno tende a se estabelecer com mais força nas regiões onde os níveis de desigualdades são mais altos, como é o caso do Nordeste e do Norte.

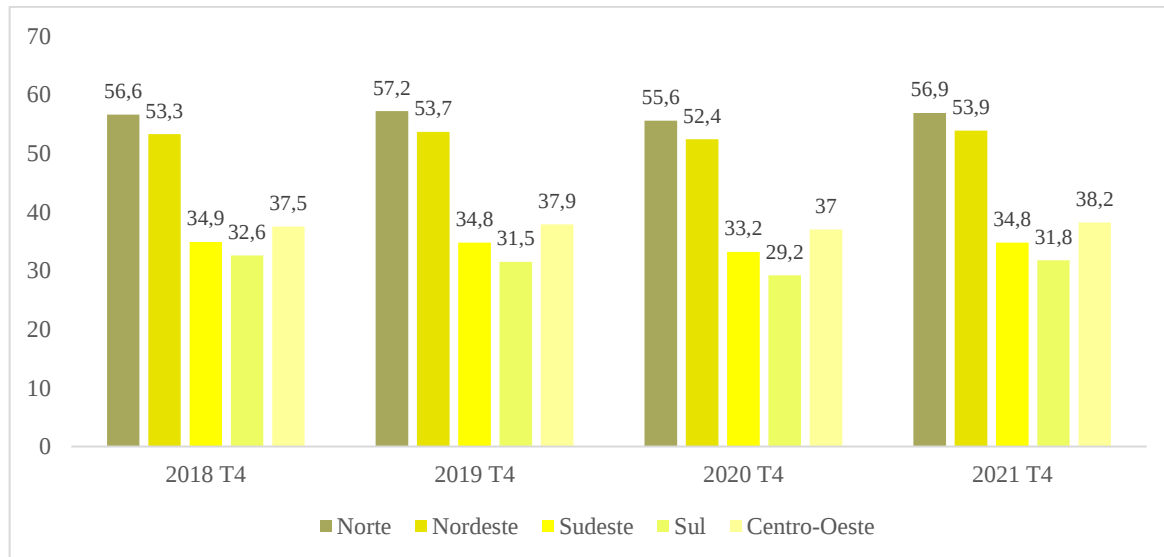
As estimativas expostas no Gráfico 3, certificam que estas duas regiões permanecem representando as maiores taxas de informalidade, no recorte mais atual da série histórica. Do 4º

trimestre de 2015 ao 4º trimestre de 2021, a informalidade nas regiões Norte e Nordeste foram mensuradas, na média, em 56,2% e 53,3%, respectivamente.

Ocorre que a distribuição percentual desse indicador nessas regiões específicas, é significativamente maior que a estimativa nacional (39,8%). Por outro lado, todas as outras regiões brasileiras registraram taxas inferiores, a saber: Centro-Oeste (37,1%), Sudeste (33,4%) e Sul (31,4%).

No entanto, em meio ao agravamento da pandemia, a informalidade no mercado de trabalho se reduziu, já que muitos trabalhadores deixaram de ocupar atividades que dependiam da circulação das pessoas nos espaços públicos (FILHO, VELOSO, 2022; HORN; DONOSO, 2021). De acordo com relatório da PNADC/IBGE (2021), 38,4 milhões de trabalhadores estavam na informalidade em 2019, já em 2020 essa proporção foi mensurada em 33,3 milhões. Em termos percentuais, o indicador que registrava 41,1% em 2019, reduziu para 38,7% em 2020, uma diferença de -2,4 pontos percentuais.

**Gráfico 3 – Grandes Regiões: Taxa de informalidade das pessoas de 14 anos ou mais de idade, do 4º trimestre de 2018 ao 4º trimestre de 2021 (%)**



Fonte: PNADC/IBGE. Elaboração própria, 2022.

Nesse sentido, todas as regiões certificaram a redução da taxa de informalidade no período. Com efeito, o Sul (-2,3 p.p.), o Sudeste (-1,6 p.p.) e o Norte (-1,6 p.p.) obtiveram as maiores reduções do índice, enquanto o Nordeste (-1,3 p.p.) e o Centro-Oeste (-0,9 p.p.) registraram as menores quedas no 4º trimestre de 2020, em relação ao último trimestre de 2019.

É pertinente ressaltar que a expressiva redução da informalidade no ano de 2020, ocorre em um contexto de intenso apelo de instituições como a Organização Mundial da Saúde (OMS), para que as pessoas adotem medidas de prevenção a COVID-19, como o isolamento social e o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), a fim de atenuar o colapso sanitário e hospitalar. Milhões de trabalhadores, sobretudo os informais, passaram meses isolados em suas residências, sem poder trabalhar e tentando sobreviver dos auxílios emergenciais pagos pelo governo federal (GIMENEZ et al, 2020 e FILHO; VELOSO, 2022).

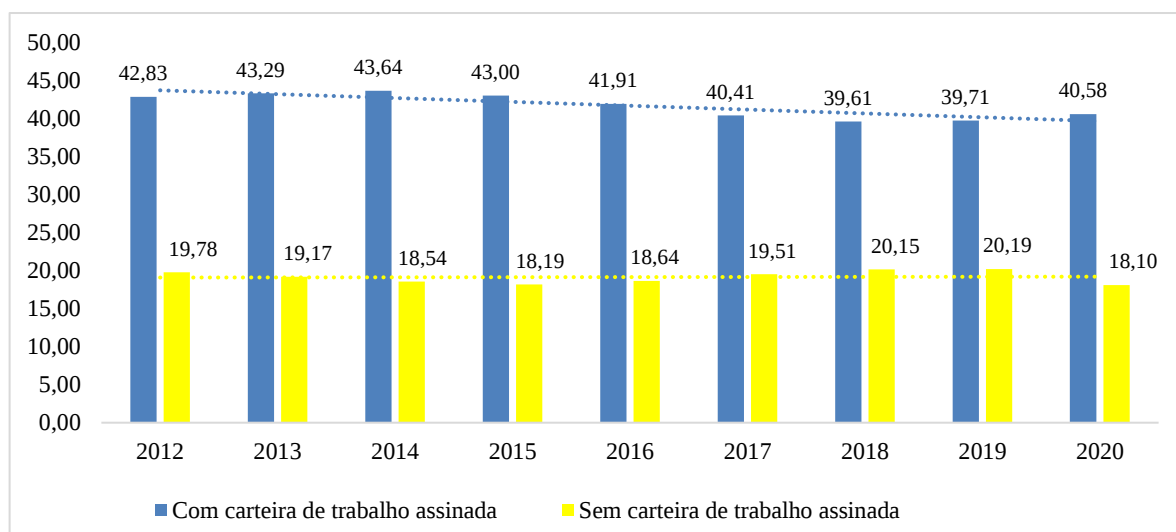
Apesar da pandemia ainda impactar negativamente a economia brasileira e o mercado de trabalho, os dados mostram que a taxa de informalidade voltou a subir no 4º trimestre de 2021. Nesse período, a estimativa a nível nacional foi de 40,7%, variação de 1,7 pontos percentuais, em relação ao último trimestre de 2020. Em perspectiva regional, o indicador evoluiu da seguinte forma: Sul (2,6 p.p.), Sudeste (1.6 p.p.), Nordeste (1.5 p.p), Norte (1.3 p.p.) e Centro-Oeste (1.2 p.p.).

## 5.2 TRABALHADORES COM E SEM CARTEIRA DE TRABALHO ASSINADA

O contexto de precarização e desproteção do mercado de trabalho brasileiro também pode ser visualizado através do expressivo contingente de trabalhadores que permanece trabalhando sem carteira de trabalho assinada. Embora sutil, a série histórica demonstra uma tendência de decréscimo das pessoas que laboram com carteira assinada, apresentando uma variação anual de -0,7%.

De acordo com o Gráfico 4, na média, 41,67% dos brasileiros trabalhavam com carteira assinada e 19,14% trabalhavam sem carteira, entre 2012 e 2020. Como ressaltado pela literatura científica é possível que a proporção de trabalhadores sem carteira esteja diretamente relacionada à dinâmica de informalização do trabalho (ANTUNES e FILGUEIRAS, 2020; LIMA e SOARES, 2002).

**Gráfico 4 – Brasil: Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com carteira de trabalho assinada e sem carteira de trabalho assinada, de 2012 a 2020 (%)**



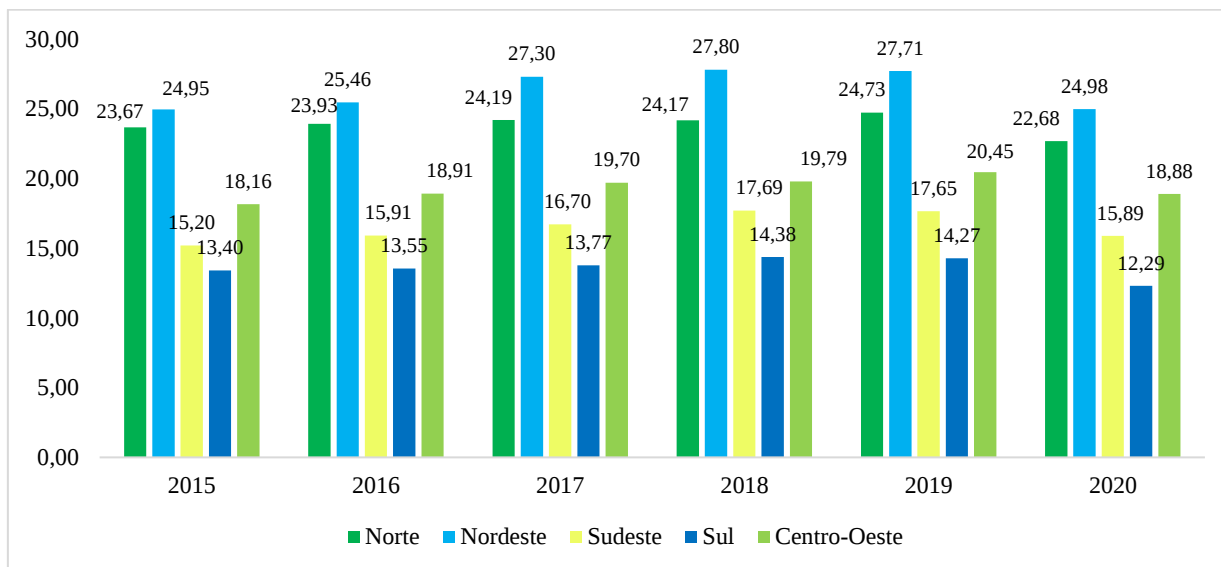
Fonte: SIS/IBGE. Elaboração Própria. 2022.

Chama-se atenção para o fato de a progressão dos trabalhadores com carteira assinada começar a cair mais expressivamente a partir do ano de 2016, período em que o país enfrenta um cenário de grave crise econômica e política. Nesse sentido, também é pertinente ressaltar que é nos anos de 2018 e 2019 que o indicador registra suas maiores taxas de trabalhadores que laboram sem carteira de trabalho assinada, justamente após o implemento da Reforma Trabalhista de 2017.

Apesar da dinâmica de precarização trabalhista alcançar todas as grandes regiões do Brasil, são as regiões Nordeste e Norte que permanecem representando os mercados de trabalho mais instáveis e desprotegidos, considerando o contexto de crescimento e desenvolvimento socioeconômico desigual que ainda assola essas regiões. Essa tendência histórica pode ser observada a partir do levantamento das regiões brasileiras que mais possuem trabalhadores sem carteira de trabalho assinada. Com efeito, Nordeste e Norte lideram o ranking em todo o período analisado, de 2012 a 2020.

Conforme as informações do Gráfico 5, o Nordeste e o Norte obtiveram, na média, 26,31% e 23,88% de trabalhadores sem carteira de trabalho assinada, respectivamente, em toda a série histórica. No que diz respeito às outras regiões, foram observadas diferenças significativas quanto ao indicador. Em todo o período de análise, o Sul, região com a menor taxa, registrou 13,7% de sem carteira. O Sudeste obteve 16,5% e o Centro-Oeste registrou 19,21% de trabalhadores sem carteira.

**Gráfico 5 – Grandes Regiões: Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, sem carteira de trabalho assinada, de 2015 a 2020 (%)**



Fonte: SIS/IBGE. Elaboração Própria. 2022.

Além disso, pode-se observar que é após a Reforma Trabalhista, em 2018, que 3 das 5 regiões registraram suas maiores taxas de trabalhadores sem carteira, no decorrer de todo o período analisado. A saber: Nordeste, Sudeste e Sul.

Cabe ressaltar, entretanto, que no ano de 2020, período de agravamento da pandemia, a distribuição percentual do indicador, reduziu-se em todas as regiões. Quando comparadas as distribuições percentuais de 2019, percebe-se que o Nordeste (-2,73 p. p.) e o Norte (-2,05 p. p.) registraram as maiores reduções. Em seguida, a região Sul (-1,97 p. p.), Sudeste (-1,76% p. p.) e Centro-Oeste (-1,56% p. p.) obtiveram as menores diferenças. Como visto no Gráfico 4, a nível nacional essa redução foi expressa em -2,09 pontos percentuais.

Apesar de os dados da SIS/IBGE (2022) destacarem reduções no número de trabalhadores sem carteira assinada, a nível nacional e em todas as grandes regiões, é importante ressaltar que, muitas modalidades de trabalho flexível, como trabalho intermitente, por exemplo, ascenderam em números de vínculos, no ano de 2020 (MENEZES e ALMEIDA, 2018; RAIS, 2020).

Mesmo que algumas dessas modalidades assinem algum tipo de contrato de trabalho, esses trabalhadores não possuem todos os direitos previdenciários que os trabalhadores em vínculos empregatícios convencionalmente formais possuem. Nesse sentido, é possível que a queda no número de pessoas que trabalham sem carteira, não necessariamente demonstre, a

curto e médio prazo, um cenário de estabilidade, formalização e proteção social do mercado de trabalho brasileiro (FILHO e VELOSO, 2022; BARBOSA, 2011).

As informações disponíveis na Tabela 1, referente aos rendimentos médios das pessoas que trabalham com e sem carteira assinada, também servem de parâmetro para certificar a dinâmica de instabilidade e desigualdade do mercado de trabalho. Em média, as pessoas que trabalham com carteira assinada ganharam R\$ 2.247 e os sem carteira R\$ 1.335, uma variação de 68,35%, entre 2015 e 2020.

Essa disparidade dos rendimentos pode ser observada em todas as grandes regiões do Brasil, em absolutamente todo o período de análise (2015-2020). Além disso, o indicador também mostra que, em algumas regiões específicas, os rendimentos são significativamente menores.

De acordo com os dados, o Nordeste se destaca como a região em que os trabalhadores sem carteira de trabalho recebem menos (R\$ 927). Do mesmo modo, cabe ressaltar que os nordestinos com carteira assinada também são os menos remunerados (R\$ 1.692), isso equivale a uma diferença de R\$ 765. O Norte é a segunda região onde os trabalhadores ganham menos. Enquanto os sem carteira recebem R\$ 1.173, os com carteira ganham R\$ 1.796, diferença de R\$ 623.

**Tabela 1 - Grandes Regiões: Rendimento médio das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com carteira de trabalho assinada e sem carteira de trabalho assinada, de 2015 a 2020 (R\$)**

| Ano  | Com carteira de trabalho assinada |      |      |      |      | Sem carteira de trabalho assinada |     |      |      |      |
|------|-----------------------------------|------|------|------|------|-----------------------------------|-----|------|------|------|
|      | NO                                | NE   | SE   | SU   | CO   | NO                                | NE  | SE   | SU   | CO   |
| 2015 | 1821                              | 1661 | 2440 | 2167 | 2090 | 1181                              | 913 | 1569 | 1495 | 1437 |
| 2016 | 1720                              | 1646 | 2526 | 2147 | 2107 | 1160                              | 907 | 1525 | 1510 | 1496 |
| 2017 | 1750                              | 1709 | 2498 | 2211 | 2160 | 1130                              | 908 | 1494 | 1492 | 1612 |
| 2018 | 1848                              | 1684 | 2500 | 2203 | 2106 | 1195                              | 922 | 1594 | 1420 | 1589 |
| 2019 | 1821                              | 1692 | 2466 | 2257 | 2154 | 1156                              | 937 | 1678 | 1550 | 1513 |
| 2020 | 1818                              | 1794 | 2526 | 2226 | 2136 | 1213                              | 975 | 1801 | 1631 | 1714 |

Fonte: SIS/IBGE. Elaboração Própria. 2022.

Por outro lado, os trabalhadores do Sudeste possuem os maiores rendimentos, tanto os sem carteira de trabalho (R\$ 1.610), quanto os com carteira assinada (R\$ 2.493), diferença de R\$ 883. Já os rendimentos dos sem carteira do Centro-Oeste (R\$ 1.560) e do Sul (R\$ 1.516),

registram uma diferença de R\$ 566 e R\$ 685, respectivamente, em relação à média de ganhos dos trabalhadores com carteira.

Vale ressaltar, mais uma vez, a existência de um contexto de desigualdade estrutural e histórica entre as regiões, especialmente entre o Sudeste e o Nordeste (ALVES e ASSIS, 2014). Por mais que os dados tenham exposto a precarização dos rendimentos para ambas as regiões, chama-se atenção para o fato da média de ganhos dos trabalhadores com carteira do Nordeste ser apenas R\$ 87,00 a mais que os rendimentos dos sem carteira do Sudeste.

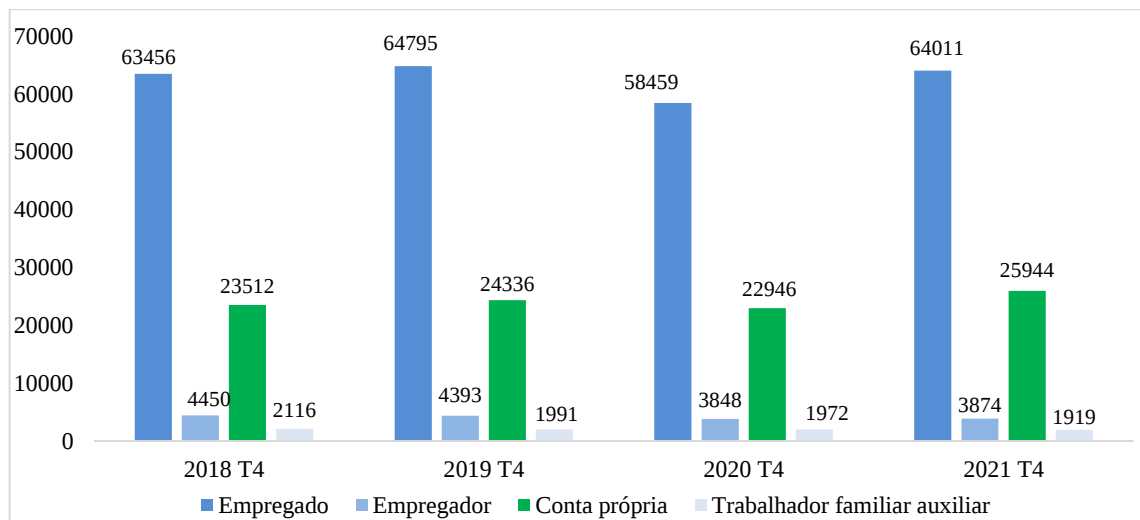
Ademais, o Nordeste também é a única região a registrar rendimentos inferiores a R\$ 1000 para os trabalhadores sem carteira, em todo o período de análise. E a região com o menor aumento para as pessoas dessa categoria, no período mais severo da COVID-19, aumento de R\$ 38,00 em 2020, em relação a 2019.

### 5.3 TRABALHADORES POR CONTA-PRÓPRIA

Caracterizam-se como trabalhadores por conta própria todos aqueles que realizam atividades profissionais sem relações empregatícias. Esses trabalhadores, também conhecidos como profissionais autônomos, laboram para si mesmos, explorando os seus próprios empreendimentos, comercializando produtos e/ou prestando serviços. De acordo com a PNAD Contínua, cerca de 25,9 milhões de brasileiros estavam na situação de trabalhador por conta própria no 4º trimestre de 2021.

Entre o 4º trimestre de 2018 e o 4º trimestre de 2019, ocorreu uma queda no número de empregadores (-1,3%) e uma redução ainda mais expressiva na proporção de trabalhadores familiares auxiliares (-5,9%). Por outro lado, o número de empregados obteve um crescimento de 2,1%, aproximadamente 1,3 milhões de empregos a mais em relação ao período anterior. Nesse mesmo intervalo, a proporção de trabalhadores que trabalham por conta própria cresceu 3,5%, o equivalente a 824 mil ocupações adicionais (Gráfico 6).

**Gráfico 6 - Brasil: Pessoas ocupadas na semana de referência no trabalho principal, do 4º trimestre de 2018 ao 4º trimestre de 2021 (mil)**



Fonte: PNADC/IBGE. Elaboração própria, 2022.

É pertinente observar o expressivo crescimento da categoria de trabalhadores por conta própria ao longo dos anos, em relação ao número de empregados. Comparado aos valores absolutos do 4º trimestre de 2012, o Brasil cresceu 1,3% em número de empregados, 863 mil empregos a mais, no último trimestre de 2019. Já a categoria conta própria obteve um crescimento de 20,3% nesse mesmo período, 4,1 milhões de ocupações a mais no 4º trimestre de 2019. Através da progressão média anual, também é possível observar a tendência de expressivo crescimento dos trabalhadores que laboram por conta própria, entre o 4º trimestre de 2012 e o 4º trimestre de 2019, a categoria cresceu a uma taxa de 2,7% a.a., enquanto o total de empregados cresceu anualmente 0,2%.

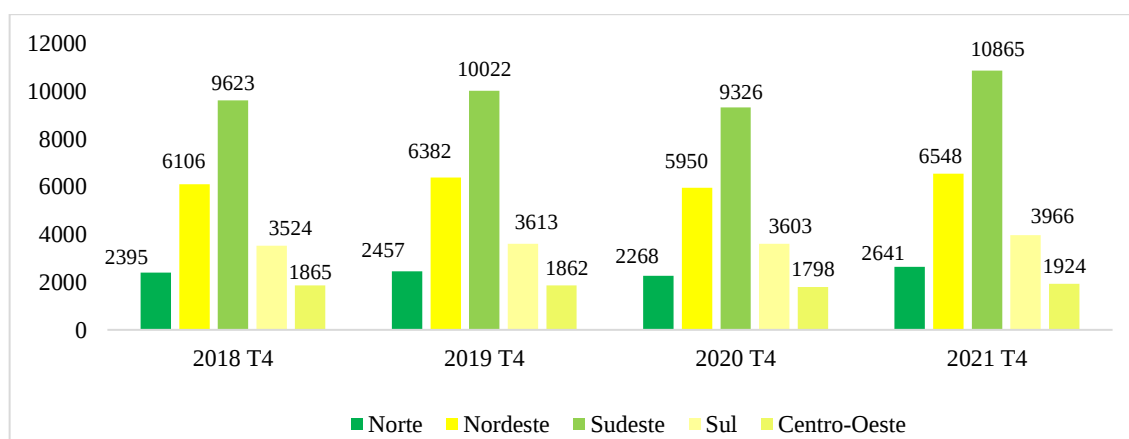
Em função da crise sanitária global, causada pela pandemia da COVID-19, os indicadores da economia e do mercado de trabalho brasileiro sofreram significativas distorções, a partir de março de 2020. Entre o 4º trimestre de 2019 e o 4º trimestre de 2020, o número de empregados reduziu-se em 9,8%, uma redução equivalente a mais de 6,3 milhões de empregos. Os efeitos da pandemia também se refletiram na categoria conta própria, mas numa proporção menor. Nesse período, houve queda de 5,7%, o que representou 1,3 milhões de ocupações a menos. Mesmo assim, a categoria obteve uma alta em sua distribuição percentual, passando de 25,5% no 4º trimestre de 2019, para 26,3% no último trimestre de 2020.

Devido ao avanço da vacinação, assim como a redução do número de infectados pela COVID-19 e as medidas graduais de flexibilização do distanciamento social, o mercado de trabalho obteve uma notável recuperação. Do último trimestre de 2020 ao último trimestre de

2021, o número de empregados cresceu em 9,8% e a proporção de trabalhadores por conta própria variou em 13,1%, o equivalente a 5,5 milhões e 2,9 milhões de trabalhadores a mais para cada categoria, respectivamente.

Através das informações do Gráfico 7, é possível observar a evolução da categoria de trabalho por conta própria nas 5 grandes regiões brasileiras. Apesar da região Sudeste representar a maior concentração de trabalhadores por conta própria, o Nordeste obteve um maior crescimento desse tipo de trabalho, entre o 4º trimestre de 2018 e o 4º trimestre de 2019.

**Gráfico 7 - Grandes Regiões: Pessoas ocupadas por conta própria, do 4º trimestre de 2018 ao 4º trimestre de 2021 (mil)**



Fonte: PNADC/IBGE. Elaboração própria, 2022.

Nesse período, o Nordeste (4,5%) e o Sudeste (4,1%) foram as regiões em que o trabalho por conta própria mais se expandiu. Em termos absolutos, houve um aumento de 276 mil e 399 mil ocupações, respectivamente. Na sequência, as regiões Sul (2,5%) e Norte (2,6%) obtiveram um crescimento de 89 mil e 62 mil ocupações. Diferente das outras regiões, o Centro-Oeste registrou uma variação negativa de -0,2%. Conforme os valores absolutos, a região obteve uma redução de 3 mil ocupações entre os trimestres.

No período pandêmico, todas as grandes regiões apresentaram variações negativas quanto a proporção de trabalhadores por conta própria. Entre o último trimestre de 2019 e o último trimestre de 2020, Norte (-7,7%), Sudeste (-6,9%) e Nordeste (-6,8%), foram as regiões em que a redução de vínculos foi mais discrepante. Em termos absolutos, as reduções foram expressadas em 189 mil, 696 mil e 432 mil, respectivamente.

Com a suavização da pandemia, os postos de trabalho por conta própria voltaram a se expandir em todas as cinco regiões. Entre o 4º trimestre de 2020 e o 4º trimestre de 2021, a categoria expandiu-se a uma taxa de 16,5% no Sudeste, 16,4% no Norte, 10,1% no Nordeste,

10,1% no Sul e 7% no Centro-Oeste. Com efeito, os números absolutos revelam que a região Sudeste obteve o crescimento mais significativo da categoria, mais de 1,5 milhão de novos trabalhadores trabalhando de forma autônoma. O Nordeste (598 mil), o Norte (373 mil) e o Sul (363 mil) também obtiveram taxas de crescimento elevadas. A região Centro-Oeste (126 mil) alcançou a menor expansão do indicador.

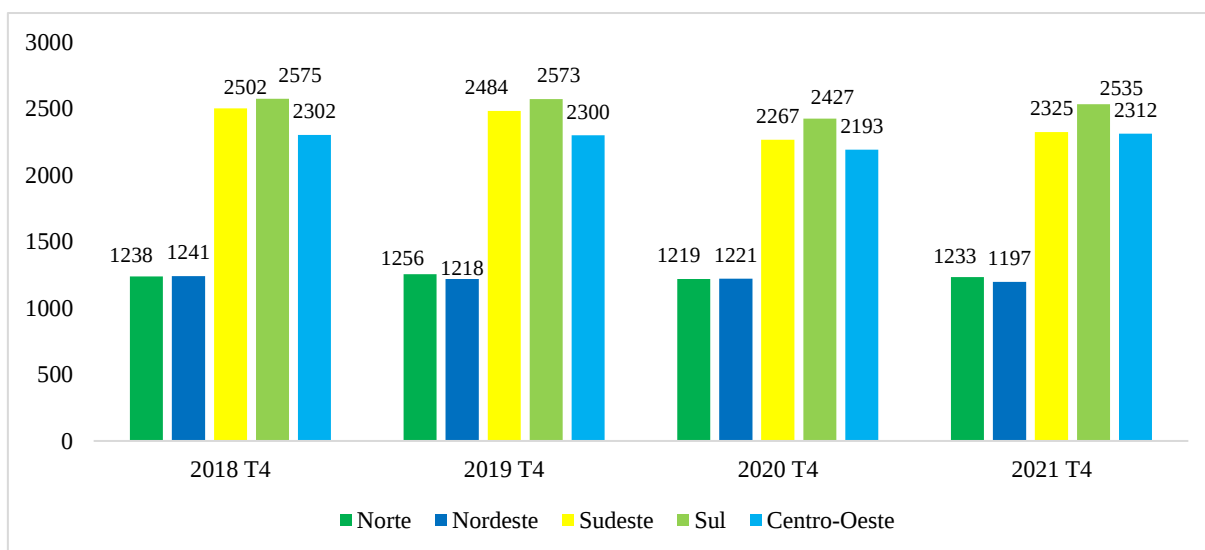
Os dados da PNAD Contínua (IBGE) também evidenciam a precariedade dos rendimentos dos trabalhadores por conta própria, sobretudo no Nordeste e no Norte, regiões que concentram os ganhos mais baixos para a categoria. No 4º trimestre de 2012, o rendimento médio desse tipo de trabalhador correspondia a R\$ 2.101, no último trimestre de 2019 esse valor caiu para R\$ 2.027, redução de 3,5%. A progressão média anual também ilustra a tendência de decréscimo dos rendimentos da categoria. Dentro desse intervalo temporal, a renda média das pessoas por conta própria variou em -0,5% ao ano.

A renda desses trabalhadores reduziu-se ainda mais no período de agravamento da pandemia. Entre o 4º trimestre de 2019 e o 4º trimestre de 2020, o rendimento médio variou em -5,7%. Em termos absolutos, os ganhos médios do trabalhador por conta própria corresponderam a R\$ 1.912, uma redução de R\$ 115, em relação ao último trimestre do ano anterior.

As informações disponíveis no Gráfico 8, revelam como os rendimentos evoluíram nas grandes regiões do país. No último trimestre de 2019, as regiões Nordeste (R\$ -23,00), Sudeste (R\$ -18,00), Sul (R\$ -2,00) e Centro-Oeste (R\$ -2,00) apresentaram reduções nos rendimentos médios dos trabalhadores, em relação ao 4º trimestre de 2018. Apenas a região Norte (R\$ 18) registrou aumento de rendimento para essa categoria.

De acordo com os dados da PNAD Contínua (IBGE) é possível reconhecer a tendência de redução da renda do segmento por conta própria nas regiões do país, ao longo de toda a série histórica - iniciada em 2012. Entre o 4º trimestre de 2012 e o 4º trimestre de 2019, Norte (-1,8% a.a.), Sudeste (-1,2% a.a.), Sul (-0,6% a.a.) e Centro-Oeste (-1,4% a.a.) apresentaram variações médias anuais negativas, em relação aos rendimentos. Com um crescimento anual de 0,5%, o Nordeste foi a única região em que essa taxa foi positiva.

**Gráfico 8 - Grandes Regiões: Rendimento médio real do trabalho principal, efetivamente recebido no mês pelos trabalhadores por conta própria, do 4º trimestre de 2018 ao 4º trimestre de 2021 (Reais)**



Fonte: PNADC/IBGE. Elaboração própria, 2022.

Vale reconhecer que, diante do cenário pandêmico, o rendimento médio real dos trabalhadores por conta própria sofreu expressivas reduções, em quase todas as regiões do país. Sudeste (R\$ -217,00), Sul (R\$ -146,00) e Centro-Oeste (R\$ -107,00) foram as regiões em que os ganhos da categoria mais se reduziram no último trimestre de 2020, em comparação ao último trimestre de 2019. Ademais, o Norte (R\$ -37,00) expressou uma redução de renda significativamente menor, em relação às outras regiões, e o Nordeste se destacou como a única região em que essa variação se mostrou positiva, ainda que pequena (R\$ 3,00).

Por outro lado, no período de flexibilização da pandemia, entre o 4º trimestre de 2020 e o 4º trimestre de 2021, apenas o Nordeste (-2%) obteve redução de rendimento para os trabalhadores por conta própria. Entre esse período, os ganhos dos trabalhadores diminuíram R\$ 24,00. O Centro-Oeste (5,4%) e o Sul (4,4%) foram as regiões onde os rendimentos médios mais se elevaram, R\$ 119,00 e R\$ 108,00 respectivamente. Com efeito, o Sudeste (2,6%) e o Norte (1,1%), tiveram R\$ 58,00 e R\$ 14,00 de aumento.

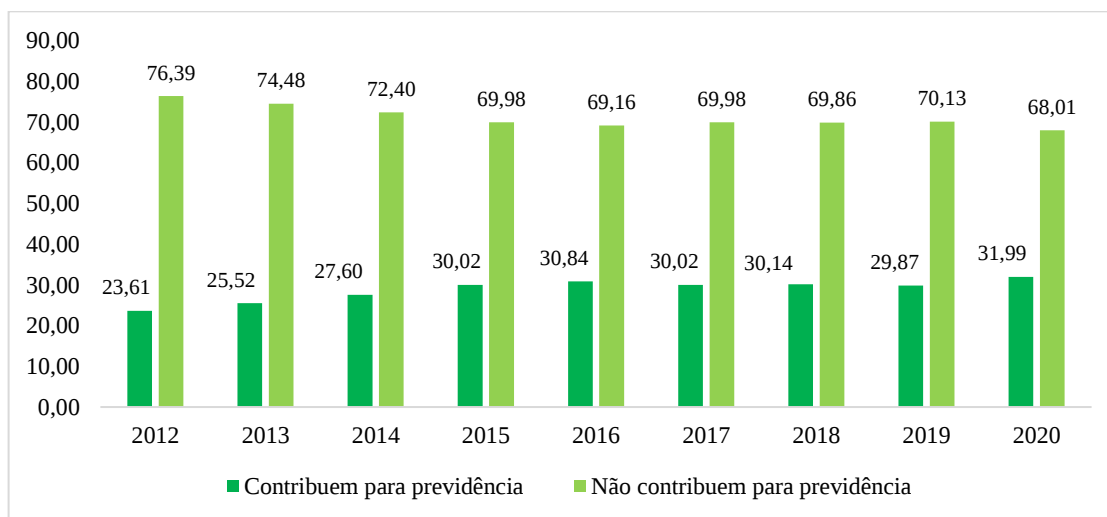
As informações da Síntese de Indicadores Sociais (SIS/IBGE) mostram que, em média, apenas 28,8% dos trabalhadores por conta própria contribuem para a previdência social e 71,2% não contribuem. Isso significa que a cada 10 trabalhadores por conta própria, mais de 7 não eram assegurados pela previdência, no período de 2012 a 2020.

Em verdade, esse indicador ressalta a estrutura de desproteção social dos trabalhadores autônomos. Os não contribuintes não têm direito a benefícios básicos como auxílio-doença,

salário-maternidade e aposentadoria. Também é importante ressaltar que, como não são trabalhadores com vínculo empregatício, os contribuintes individuais não são providos de todos os benefícios previdenciários (KREIN et al, 2018; KREIN e OLIVEIRA, 2019).

Como pode ser observado no Gráfico 9, a progressão dos trabalhadores dessa modalidade que contribuem para a previdência vai crescendo gradualmente, com poucas oscilações, ao passo que a progressão dos não contribuintes vai reduzindo, no decorrer da série histórica.

**Gráfico 9 - Brasil: Pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência como trabalhadores por conta própria que contribuem e que não contribuem para a previdência social, de 2015 a 2020 (%)**



Fonte: SIS/IBGE. Elaboração Própria. 2022.

De acordo com os dados, foi no contexto de maior agravamento da pandemia (2020), que o indicador registrou a maior proporção de trabalhadores por conta própria que contribuem para a previdência (31,99%). Uma variação de 2,12 pontos percentuais, comparado ao ano de 2019.

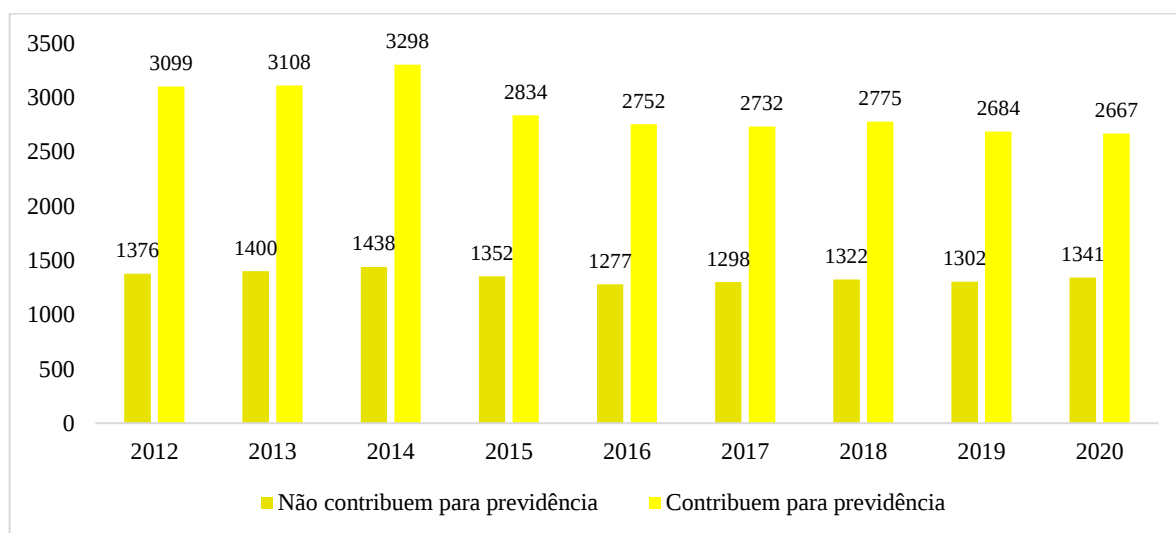
Ocorre que os novos modelos de trabalho flexível têm continuamente orientado os trabalhadores autônomos a obterem um CNPJ individual e a contribuírem para a previdência social. Esse tem sido um dos preceitos defendidos pela noção de empreendedorismo individual, cada vez mais inculcado no mercado de trabalho brasileiro. Apesar da considerável redução de trabalhadores por conta própria no período pandêmico (2020), é possível que esse crescimento no número de contribuintes da categoria tenha se dado em função disso.

Os dados referentes aos rendimentos dos trabalhadores dessa modalidade, revelam que, em todo o período analisado, os não contribuintes ganharam significativamente menos que os contribuintes. Em média, o rendimento dos trabalhadores por conta própria que contribuíam e que não contribuíam para a previdência era de R\$ 1.345 e R\$ 2.667, respectivamente, de 2012 a 2020.

De acordo com o Gráfico 10, também é pertinente ressaltar a tendência de decrescimento, ao longo da série histórica, dos rendimentos tanto dos contribuintes, como dos não contribuintes. Nesse sentido, as taxas de crescimento mostram que os ganhos dos trabalhadores providos pela previdência variaram em -1,8% a.a. e os ganhos dos não providos variaram em -0,7% a. a., de 2012 a 2019.

Os valores absolutos ainda mostram que os trabalhadores não contribuintes receberam R\$ 74,00 a menos no ano de 2019, comparado ao ano de 2012, uma variação de -5,3%. Quanto aos trabalhadores contribuintes, essa diferença se mostrou bem mais discrepante (-13,4%). Nesse período, os contribuintes receberam R\$ 415,00 a menos.

**Gráfico 10 - Brasil: Rendimento médio real das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência como trabalhadores por conta própria que contribuem e que não contribuem para a previdência social, de 2015 a 2020 (%)**



Fonte: SIS/IBGE. Elaboração Própria. 2022.

Ademais, houve um pequeno aumento de renda para os não contribuintes (R\$ 39,00 a mais) e uma pequena redução de ganhos para os contribuintes (R\$ -17,00) no período inicial da pandemia. Comparado aos rendimentos de 2019, ocorreu uma variação de 3% e -0,6%, respectivamente, no ano de 2020.

#### 5.4 TRABALHADORES PARCIAIS E TRABALHADORES INTERMITENTES

Como brevemente visto na discussão teórica deste trabalho, os contratos de trabalho parcial e trabalho intermitente caracterizam-se por sua maior flexibilidade e desproteção social. Instrumentalizados pela Reforma Trabalhista de 2017, esses tipos de contratos passaram a ganhar cada vez mais espaço no mercado de trabalho brasileiro, uma vez que a nova legislação passou a garantir à classe empresarial maiores níveis de produtividade sobre o trabalho e menores custos com direitos trabalhistas (MASTRODI e CORSI, 2018; MENEZES e ALMEIDA, 2018).

Através das informações dispostas na Tabela 2, referentes ao número de trabalhadores contratados em jornada de trabalho parcial nas grandes regiões do país, é possível observar o impacto inicial da flexibilização das relações e condições de trabalho, promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017.

A partir da flexibilização, o trabalho parcial evoluiu exponencialmente em todas as regiões brasileiras, sobretudo no Sudeste, região que concentra o maior número de trabalhadores da categoria, em todo o período analisado. Quando comparados os valores de 2019 aos de 2017, os dados revelam que o Sudeste obteve uma expansão de 265% dos vínculos desse tipo de trabalho, o equivalente a 144.541 ocupações a mais.

No Norte essa variação foi de 202%, o mesmo que 10.717 vínculos a mais. Já as regiões Centro-Oeste (198%), Nordeste (139%) e Sul (114%), elevaram a proporção de trabalhadores parciais em 17.702 mil, 64.600 mil e 30.124 mil, respectivamente, no ano de 2019.

As taxas de crescimento anual também expõem o significativo crescimento dos vínculos parciais, em todas as regiões. Com efeito, o Sudeste obteve um crescimento anual de mais de 91%. Já o Norte e o Centro-Oeste, registraram um crescimento de 74% a.a. e 72,7% a.a., respectivamente. As regiões Nordeste (54,8% a.a.) e Sul (46,6% a.a.) também registraram variações expressivas, embora menores que as outras regiões.

**Tabela 2 - Grandes Regiões: Trabalho parcial, de 2017 a 2020 (nº vínculos)**

| Ano  | Grandes Regiões |          |         |        |              |
|------|-----------------|----------|---------|--------|--------------|
|      | Norte           | Nordeste | Sudeste | Sul    | Centro-Oeste |
| 2017 | 5.284           | 46.256   | 54.512  | 26.273 | 8.932        |
| 2018 | 7.372           | 55.797   | 68.800  | 32.719 | 10.524       |
| 2019 | 16.001          | 110.856  | 199.053 | 56.397 | 26.634       |
| 2020 | 15.571          | 108.633  | 172.951 | 45.194 | 24.220       |

Fonte: RAIS/STE. Elaboração própria. 2022.

Todavia, a proporção de trabalhadores parciais, que vinha crescendo de forma exponencial entre os anos de 2017 e 2019, sofreu uma expressiva redução no período de maior agravamento da pandemia da COVID-19. A nível nacional, a queda dos vínculos parciais foi expressa em -10,4%, entre 2019 e 2020. Em termos absolutos, o mercado de trabalho brasileiro perdeu 42.372 ocupações dessa modalidade.

Essa redução ocorreu em todas as cinco regiões. A região Sul (-19,9%) registrou a maior taxa de decréscimo. Em 2020, mais de 11.220 ocupações parciais foram perdidas na região sulista. O Sudeste registrou um decréscimo de -13,1%, o mesmo que -26.102 ocupações parciais. Apesar da variação negativa no Centro-Oeste (-9,1%) ter sido expressiva, os números absolutos mostram que a região perdeu apenas 2.414 vínculos. Além disso, a redução de contratos foi menor no Norte (-2,7%) e no Nordeste (-2%). Em termos absolutos, -2.223 e -430 ocupações parciais, respectivamente.

Assim como o trabalho parcial, os dados da RAIS (STE) revelam que a proporção de trabalhadores vinculados a ocupações intermitentes se elevou de forma significativa. As informações disponíveis na Tabela 3, mostram que em 2017 o número de trabalhadores intermitentes era ainda relativamente pequeno. No período correspondente, apenas 7.367 pessoas estavam ocupadas nesse tipo de trabalho, em todo o país.

Ocorre que o trabalho intermitente surge como uma das maiores novidades da Reforma Trabalhista de 2017, implementada no governo Temer. Desse modo, é possível que os empregadores tenham tido melhores condições de aderir a esse tipo de contratação a partir dos anos seguintes, uma vez que a nova legislação trabalhista passou a vigorar em 11 de novembro de 2017 (MENEZES e ALMEIDA, 2018).

Os dados certificam o crescimento da modalidade nos anos seguintes. Em 2019, o trabalho intermitente totalizou 154.950 vínculos, em todo o país, uma variação de mais de

2000%, em relação aos números de 2017. Esse tipo de ocupação é predominantemente crescente no Sudeste, durante todo o período analisado. Comparado aos números de 2017, a região sudestina obteve 82.557 ocupações intermitentes a mais, no ano de 2019, um crescimento anual de 398%.

Em seguida, o Nordeste (253% a.a.) e o Sul (328% a.a.) registraram 24.937 e 22.491 ocupações intermitentes a mais, respectivamente, em 2019. Já as regiões Centro-Oeste e Norte obtiveram 11.647 e 6.251 ocupações adicionais. Cabe ressaltar que, apesar dos valores absolutos do Centro-Oeste e do Norte serem menores que os valores das outras regiões, as taxas médias de crescimento anuais mostram que o Norte (551% a.a.) e o Centro-Oeste (521% a.a.) cresceram em proporções maiores.

**Tabela 3 - Grandes Regiões: Trabalho intermitente de 2017 a 2020 (nº vínculos)**

| Ano  | Grandes Regiões |          |         |        |              |
|------|-----------------|----------|---------|--------|--------------|
|      | Norte           | Nordeste | Sudeste | Sul    | Centro-Oeste |
| 2017 | 151             | 2.165    | 3.445   | 1.296  | 310          |
| 2018 | 2.693           | 10.610   | 35.232  | 9.612  | 3.558        |
| 2019 | 6.402           | 27.102   | 85.702  | 23.787 | 11.957       |
| 2020 | 8.798           | 37.834   | 109.997 | 29.472 | 13.503       |

Fonte: RAIS/STE. Elaboração própria. 2022.

Diferente dos vínculos parciais, o trabalho intermitente não variou negativamente no contexto de maior agravamento da pandemia da COVID-19. Pelo contrário, os dados evidenciam que a proporção de trabalhadores intermitentes cresceu de forma considerável entre 2019 e 2020. Nesse período, o total de vínculos intermitentes chegou a 199.604, um crescimento de 28,8% em relação ao ano de 2019, o mesmo que 44.654 ocupações a mais.

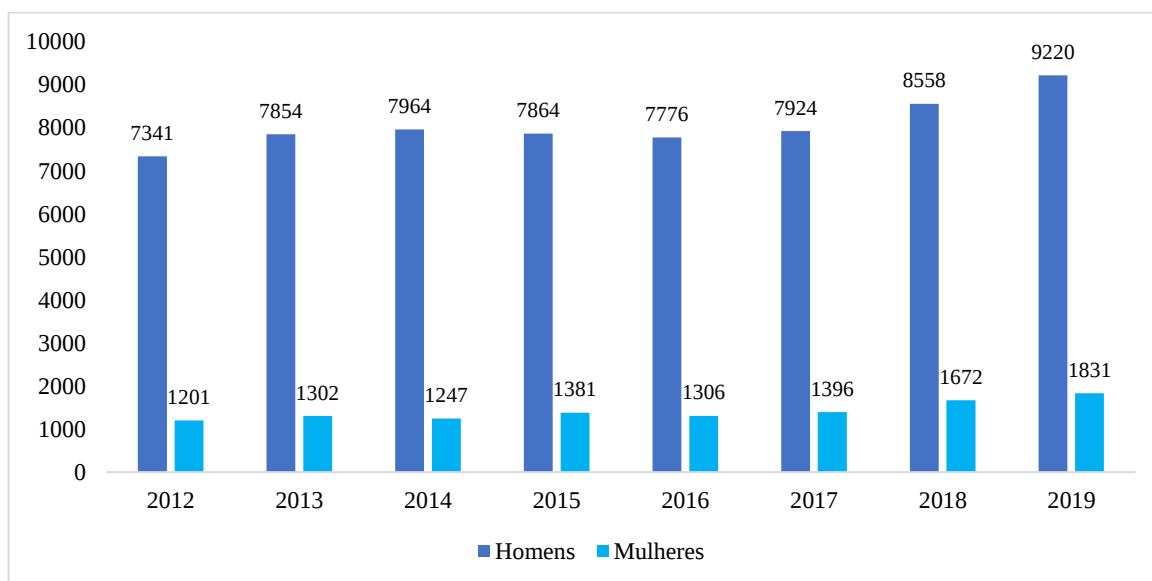
Com efeito, o Nordeste (39,6%) e o Norte (37%) obtiveram as maiores progressões nesse intervalo de tempo, 10.732 e 2.396 vínculos a mais. Embora tenha tido um desempenho um pouco menor que as regiões mencionadas, o Sudeste obteve o maior crescimento em termos absolutos, 24.295 contratos adicionais. Já o Sul (23,9%) e o Centro-Oeste (12,9%), contrataram 5.685 e 1.546 a mais, respectivamente.

## 5.5 TRABALHADORES EM LOCAL DESIGNADO PELO EMPREGADOR, PATRÃO OU FREQUÊS

De acordo com a metodologia do IBGE, os motoristas e entregadores por aplicativos compõem o grupo de trabalhadores que trabalham em local designado pelo empregador, patrão ou freguês. Contudo, nem todos estão classificados nessa categoria, podendo atuar sem qualquer vínculo. Em 2019, o número de vínculos dessa categoria correspondeu a mais de 11 milhões, segundo a PNAD Contínua (IBGE). Houve um aumento de 29,4% em relação ao ano de 2012, o equivalente a 2,5 milhões de trabalhadores a mais<sup>14</sup>.

Os valores absolutos expostos no Gráfico 11, evidenciam a tendência de crescimento desse tipo de ocupação para os indivíduos dos dois sexos, ao longo do período. Do total de trabalhadores a mais, 1,9 milhão são homens e 630 mil são mulheres, aproximadamente.

**Gráfico 11 - Brasil: Pessoas ocupadas na semana de referência em local designado pelo empregador, patrão ou freguês, por sexo, de 2012 a 2019 (mil)**



Fonte: PNADC/IBGE. Elaboração própria, 2022.

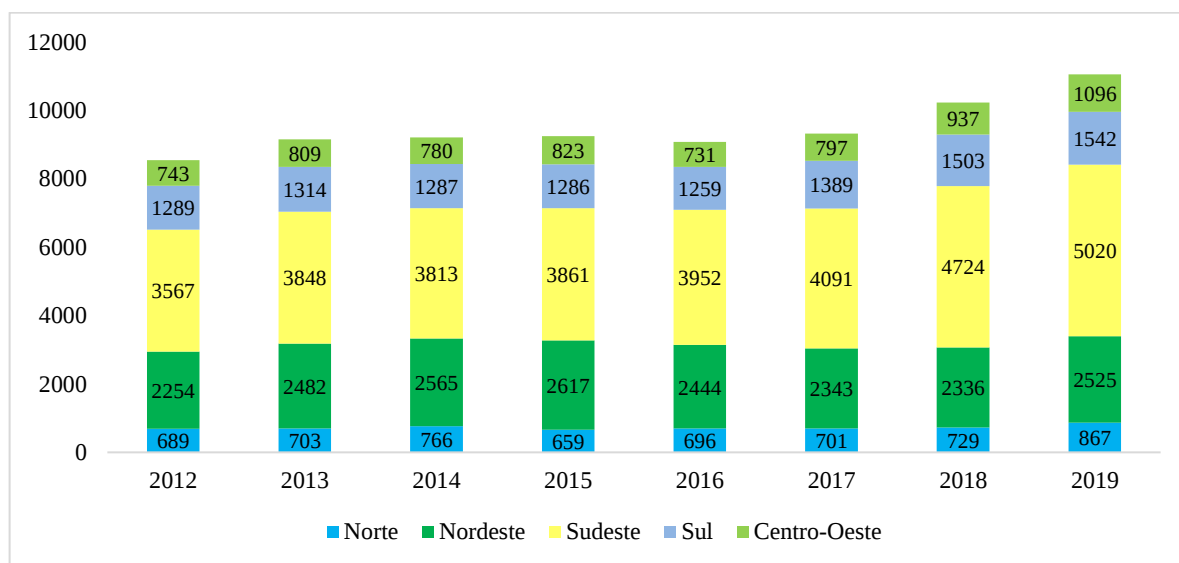
Apesar do segmento ser predominantemente composto por homens, é possível observar a crescente introdução das mulheres nesse tipo de ocupação. Enquanto os homens representaram um crescimento de 26%, as mulheres compunham um crescimento de 52,4% em 2019, comparado aos valores de 2012. Essa tendência também pode ser observada através das

<sup>14</sup> Cabe ressaltar que a atividade de delivery no Brasil, antecede as plataformas digitais. Já na década de 1980, os trabalhadores até então conhecidos como “Motoboys” realizavam serviços de entregas, especialmente na cidade de São Paulo (ABÍLIO, 2017 e 2019; ANTUNES e FILGUEIRAS, 2020).

taxas de crescimento médio anual. Entre o período de 2012 a 2019, o segmento de pessoas que trabalham em local designado pelo empregador, patrão ou freguês obteve um crescimento de 3,7% ao ano. Enquanto os homens cresceram em 3,3% ao ano, os vínculos compostos por mulheres expandiram 6,2% ao ano.

Através das informações disponíveis no Gráfico 12, é possível observar que, de 2012 a 2019, o número de trabalhadores e trabalhadoras nessa condição expandiu-se consideravelmente em todas as grandes regiões brasileiras. De acordo com dados da PNAD Contínua (IBGE), as regiões Centro-Oeste (5,7% a.a.) e Sudeste (5,0% a.a.) obtiveram as maiores progressões médias anuais, enquanto Norte (3,3% a.a.), Sul (2,6% a.a.) e Nordeste (1,6% a.a.) representaram um menor crescimento.

**Gráfico 12 - Grandes Regiões: Distribuição percentual das pessoas ocupadas na semana de referência em local designado pelo empregador, patrão ou freguês, de 2012 a 2019 (mil)**



Fonte: PNADC/IBGE. Elaboração própria, 2022.

Assim como em todo o período analisado, os valores de 2019 evidenciam que a proporção de trabalhadores em local designado pelo empregador, patrão ou freguês permanece mais expressiva nas regiões Sudeste (5 milhões) e Nordeste (2,5 milhões). Os números absolutos ressaltam o protagonismo do Sudeste nesse tipo de trabalho. Comparado ao início dessa série temporal (2012), a região Sudeste obteve aproximadamente 1,4 milhão de trabalhadores a mais, enquanto o Centro-Oeste obteve 353 mil adicionais, seguidos da região Sul (253 mil), Nordeste (271 mil) e Norte (178 mil), em 2019.

## 6 TRABALHADORES DA *GIG ECONOMY* NO SETOR DE TRANSPORTES

De acordo com os pesquisadores do mundo do trabalho, a *Gig Economy* está intrinsecamente relacionada aos novos desígnios do processo de flexibilização e informalização trabalhista. Em verdade, muitas empresas têm cada vez mais demandado mão de obra para a prestação de serviços eventuais e sem vínculos empregatícios. Neste sentido, a *Gig Economy*, também conhecida como *Economy on Demand* ou *Freelance Economy*, caracteriza as relações entre essas empresas e os chamados trabalhadores *just in time* (SLEE, 2017; ABÍLIO, 2017 e 2019; IPEA, 2022).

Apesar de as pessoas da *Gig Economy* prestarem serviços para vários demandantes, é possível que sejam mais vulneráveis devido à ausência de direitos trabalhistas básicos, como renda estável, décimo terceiro salário, auxílio doença e auxílio maternidade. Ocorre que esses trabalhadores flexíveis são submetidos a jornadas de trabalho e rendimentos cada vez mais instáveis e sem proteção social adequada. Além disso, é provável que as plataformas digitais facilitem a inserção das pessoas nesse modelo de negócios, sobretudo nos períodos de recessão econômica e de altas taxas de desemprego.

A crise econômica e sanitária, causada pela pandemia da COVID-19, certifica a instabilidade dessas ocupações, diante das mudanças conjunturais. O ano de 2020, marca um período de expressivas reduções de renda para os trabalhadores da *Gig Economy*, devido à grande variação da demanda das empresas por trabalho flexível. Como não possuem vínculos formais de emprego e direitos trabalhistas essenciais, boa parte passou a depender exclusivamente dos auxílios emergenciais, repassados pelo governo federal (GIMENEZ et al, 2020 e FILHO; VELOSO, 2022).

Desse modo, neste capítulo serão analisados e discutidos os dados de um levantamento do Grupo de Conjuntura da Diretoria de Estudos e Políticas Macroeconômicas (Dimac) do IPEA, a partir de informações da PNAD Contínua/IBGE. As informações, são referentes ao quantitativo (a nível nacional e regional), ao perfil (sexo, cor ou raça, faixa etária e escolaridade) e às condições de trabalho (jornada de trabalho e rendimentos) das pessoas que possuem relações de trabalho por conta própria, no setor de transportes (Motorista de aplicativo e taxista, Mototaxista e Entregador de moto).

## 6.1 QUANTITATIVO E PERFIL DOS TRABALHADORES DA *GIG ECONOMY*

De acordo com as informações do Gráfico 13, é possível observar a tendência de crescimento dos trabalhadores, na maior parte do período de análise. As taxas de crescimento indicam que, de 2016 a 2019, o subgrupo composto pelos motoristas por aplicativo e taxistas obteve um crescimento anual de 22,9%. A progressão dos entregadores motociclistas foi ainda mais expressiva nesse período, com crescimento de mais de 53% ao ano. Em relação aos mototaxistas, além de apresentar evoluções menos discrepantes, é o único subgrupo que registrou uma taxa de crescimento negativa (-1,43% a.a.).

O período mais nefasto da pandemia, também impactou significativamente os trabalhadores da *Gig Economy*<sup>15</sup>. Em 2020, há uma quebra na evolução gradual dos motoristas por aplicativos e taxistas de -139.171 ocupações, uma diferença de -13,2%, comparado ao ano de 2019. Nesse mesmo período, a proporção de mototaxistas reduziu-se em -33.855, variação de -13,4%.

Cabe destacar que, diferente dos trabalhadores desses subgrupos, o número de entregadores motociclistas expandiu de forma expressiva. No ano de 2020, a proporção de entregadores cresceu 76,9%, o equivalente a 90.830 ocupações a mais em relação a 2019. O levantamento do Grupo de Conjuntura da Dimac/IPEA também traz algumas estimativas para um subgrupo composto por outros tipos de entregadores, como os entregadores ciclistas, por exemplo. Com efeito, essa categoria registrou um crescimento ainda mais considerável, em relação aos entregadores que utilizam moto para trabalhar, cerca de 14.600 a mais em 2020, uma variação de mais de 101%, comparado ao ano anterior.

A discrepância protagonizada pelos entregadores, de modo geral, pode sinalizar que esses trabalhadores estão inseridos em um contexto de maior precarização, em relação aos outros subgrupos. Nesse sentido, chama-se atenção para o fato de que, no período de maior agravamento da COVID-19, ocorreu uma expressiva retração do mercado de trabalho brasileiro, em função do perigo de contágio e medidas de prevenção (FILHO; VELOSO, 2022).

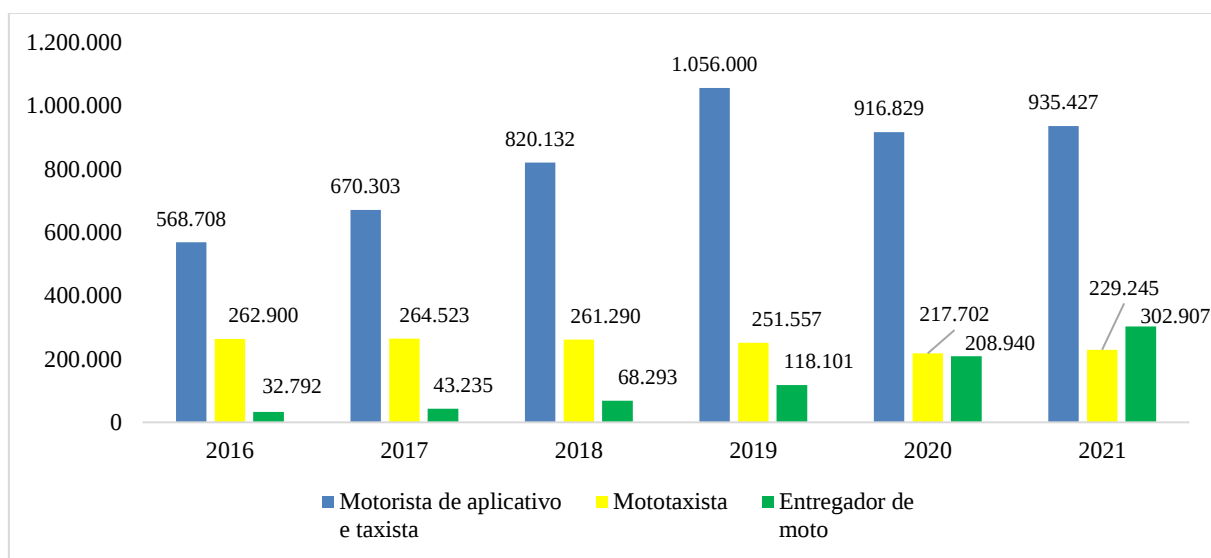
Apesar disso, o subgrupo de entregadores não só se manteve, mas cresceu de forma exponencial em 2020, devido a maior demanda por serviços de entrega e, sobretudo, pela

---

<sup>15</sup> Essa expressão é utilizada no relatório do IPEA para caracterizar os motoristas de aplicativo e taxistas, mototaxista e entregador de moto.

necessidade desses trabalhadores adquirirem meios de subsistência, em meio à crise econômica e sanitária.

**Gráfico 13 - Brasil: Quantitativo de trabalhadores da *Gig Economy* do setor de transporte, 2016 a 2021**



Fonte: Grupo de Conjuntura da Dimac/IPEA. Elaboração Própria. 2022.

Nota: Os valores correspondem à média dos quatro trimestre de cada ano.

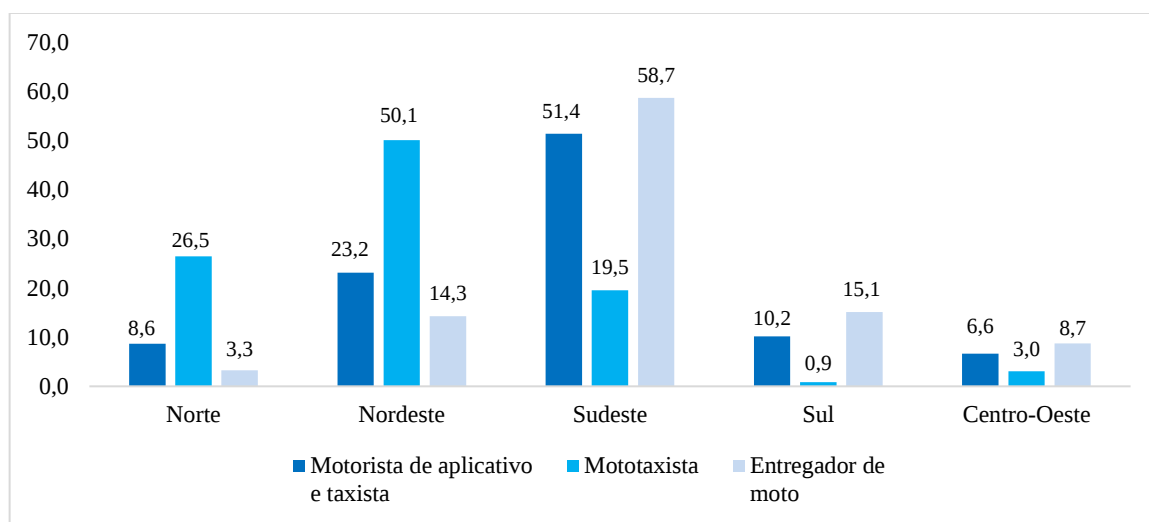
Ademais, todos os subgrupos voltaram a crescer em 2021. Com as medidas de flexibilização, os mototaxistas (5,3%) e os motoristas de aplicativo e taxistas (2,03%) registraram, em média, 11.543 e 18.598 ocupações a mais, respectivamente. Em relação aos entregadores motociclistas e os outros tipos de entregadores, foram observadas variações ainda maiores. Nesse período, houve um aumento de 44,97% dos entregadores de moto, já a outra categoria de entregador, evoluiu em 48,9%, crescimento de aproximadamente 93.967 e 14.152 ocupações a mais, na respectiva ordem.

Também foi possível entender como os trabalhadores estão distribuídos à nível regional. De acordo com as informações presentes no Gráfico 14, os profissionais da *Gig Economy* estavam predominantemente concentrados no Sudeste, no quarto trimestre de 2021. Com exceção do subgrupo dos mototaxistas, a região lidera em número de motoristas de aplicativo e taxistas e no total de entregadores motociclistas, em termos absolutos, essas categorias são mensuradas em 486.027 e 189.351 ocupações, respectivamente.

Além de obter o maior número de mototaxistas (111.288 ocupações), o Nordeste só fica atrás do Sudeste, em relação ao total de ocupações dos motoristas por aplicativo e taxistas. Nesse período, a região nordestina possuía 218.888 trabalhadores dessa categoria. Quanto aos

entregadores, o Sul impressiona por representar o segundo maior quantitativo (48.777 ocupações), 2.989 entregadores a mais que o Nordeste.

**Gráfico 14 - Grandes Regiões: Quantitativo de trabalhadores da *Gig Economy* do setor de transporte, 4º trimestre de 2021 (%)**

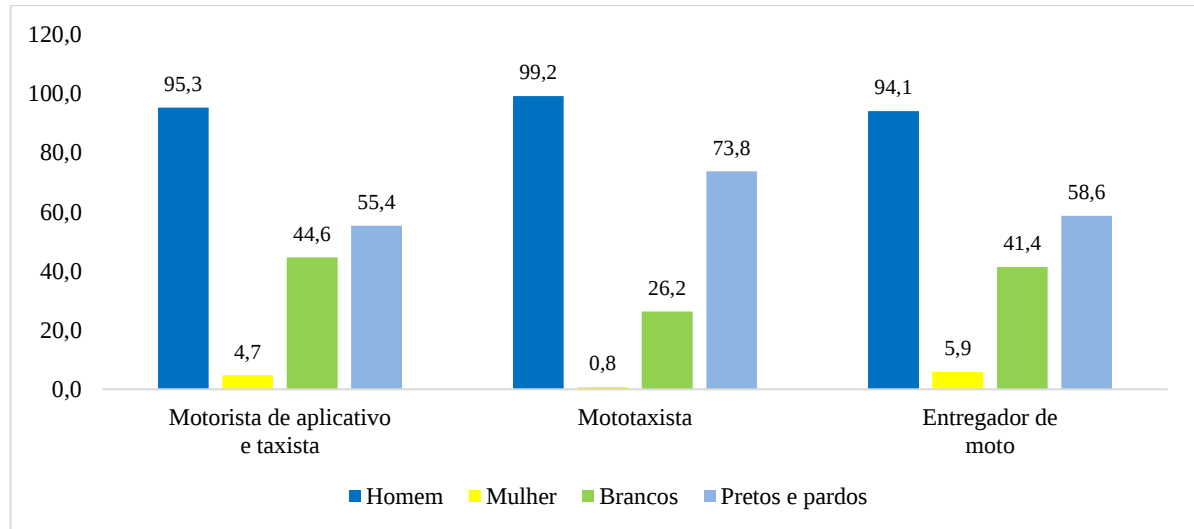


Fonte: Grupo de Conjuntura da Dimac/IPEA. Elaboração Própria. 2022.

Em relação às regiões menos expressivas, o Centro-Oeste se destacou por registrar o menor número de motoristas (62.842 ocupações), apenas 12,9% dos trabalhadores do Sudeste. Além disso, a região Sul registrou apenas 1.917 mototaxistas, no período, somente 1,7% dos mototaxistas da região Nordeste, região que lidera o subgrupo. Por fim, é no Norte onde se observou o menor número de entregadores, um total de 10.497, menos de 6% dessa categoria no Sudeste.

O levantamento do Grupo de Conjuntura da Dimac/IPEA também trouxe informações por gênero. Por certo, todos os subgrupos da *Gig Economy* do setor de transportes foram majoritariamente compostos por homens, no quarto trimestre de 2021. Os dados disponíveis no Gráfico 15 mostram que essa diferença é mais discrepante para os mototaxistas, quase 100% são homens. Nesse sentido, a maior presença feminina concentra-se nas atividades de entrega por moto (quase 6%). Além disso, as mulheres representam 8,9% dos outros entregadores, categoria composta por trabalhadores ciclistas.

**Gráfico 15 - Brasil: Trabalhadores da *Gig Economy* do setor de transportes, conforme o gênero e cor ou raça, 4º trimestre de 2021 (%)**



Fonte: Grupo de Conjuntura da Dimac/IPEA. Elaboração Própria. 2022.

As informações do Gráfico 15 também expõem que os pretos e pardos representam a grande maioria dos trabalhadores em todos os subgrupos. Entretanto, as diferenças são menos expressivas que as observadas na análise por gênero. A presença de pretos e pardos é mais significativa na categoria dos mototaxistas, quase 74%. Os demais subgrupos registram, em média, 55,6% de sua composição formada por esses trabalhadores.

Em relação à faixa etária, são as pessoas mais jovens que compõem o subgrupo dos entregadores motociclistas e os mais velhos representam a categoria de motorista por aplicativo e taxistas. Conforme a Tabela 4, mais de 70% dos motoristas por aplicativo e taxistas têm entre 20 e 49 anos. Por outro lado, a maior parte dos entregadores que utilizam moto (74,7%) têm entre 20 e 39 anos. Ademais, a maior parte dos trabalhadores que integram o subgrupo dos mototaxistas possuem entre 20 e 49 anos, mais de 79%, de acordo com estimativas do quarto trimestre de 2021.

**Tabela 4 - Brasil: Distribuição etária dos profissionais da *Gig Economy* do setor de transportes, por subgrupo, 4º trimestre de 2021 (%)**

| <b>Faixa Etária</b> | <b>Motorista de aplicativo e taxista</b> | <b>Mototaxista</b> | <b>Entregador de moto</b> |
|---------------------|------------------------------------------|--------------------|---------------------------|
| Até 19 anos         | 0,2                                      | 0,7                | 2,0                       |
| Entre 20 e 29 anos  | 16,7                                     | 22,5               | 42,7                      |
| Entre 30 e 39 anos  | 29,0                                     | 35,4               | 32,0                      |
| Entre 40 e 49 anos  | 26,3                                     | 21,5               | 15,5                      |
| Entre 50 e 59 anos  | 18,0                                     | 15,6               | 6,5                       |
| Entre 60 e 69 anos  | 8,3                                      | 3,5                | 1,2                       |
| 70 ou mais          | 1,6                                      | 0,9                | 0,0                       |

Fonte: Grupo de Conjuntura da Dimac/IPEA. Elaboração Própria. 2022.

O indicador educacional permanece sendo imprescindível para compreender os múltiplos caminhos que determinam as condições de vida e de trabalho dos indivíduos. Nesse sentido, o nível de escolaridade dos trabalhadores da *Gig Economy* do setor de transporte serve de panorama para observar a dinâmica de precarização trabalhista, sobretudo para os entregadores motociclistas. De modo geral, mais de 60% desses trabalhadores não haviam concluído o ensino médio no último trimestre de 2021 (IPEA, 2022).

De acordo com a Tabela 5, as pessoas que trabalham com a atividade de entrega estão simultaneamente mais concentradas nos níveis de instrução mais baixo e menos concentradas nos níveis mais altos. Por outro lado, os dados revelam que os motoristas de aplicativos e taxistas detêm os melhores níveis de escolaridade. Com efeito, a maior parte dos motoristas e dos mototaxistas possuem, no mínimo, o ensino médio completo, mais de 72% e 63%, respectivamente. Quanto aos entregadores, a maior parte terminou apenas o ensino fundamental. A proporção de entregadores que possuem, no mínimo, o ensino médio completo é de menos de 40%.

**Tabela 5 - Brasil: Distribuição de escolaridade dos profissionais da *Gig Economy* do setor de transportes, por subgrupo, 4º trimestre de 2021 (%)**

| <b>Nível de Instrução</b> | <b>Motorista de aplicativo e taxista</b> | <b>Mototaxista</b> | <b>Entregador de moto</b> |
|---------------------------|------------------------------------------|--------------------|---------------------------|
| Fundamental incompleto    | 7,7                                      | 13,6               | 13,3                      |
| Fundamental completo      | 19,9                                     | 22,7               | 46,8                      |
| Médio completo            | 61,8                                     | 56,6               | 38,1                      |
| Superior completo         | 10,6                                     | 7,1                | 1,9                       |

Fonte: Grupo de Conjuntura da Dimac/IPEA. Elaboração Própria. 2022.

Cabe ressaltar que, apesar da escolaridade dos trabalhadores da *Gig Economy* ser predominantemente baixa, o processo de informalização e flexibilização do trabalho, aliado ao processo de desregulamentação trabalhista e desemprego estrutural, tem criado as condições necessárias para que as pessoas com níveis educacionais mais elevados, também encontrem formas de inserção produtiva através desse modelo de negócios (ABÍLIO, 2017 e 2019).

Nesse sentido, o fato de o subgrupo dos motoristas com nível superior obter uma distribuição percentual de quase 3 pontos percentuais maior que os motoristas que não concluíram o ensino fundamental, pode estar diretamente relacionado a essa tendência, cada vez mais crescente, no mundo do trabalho.

## 6.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS TRABALHADORES DA *GIG ECONOMY*: JORNADA DE TRABALHO E RENDIMENTOS

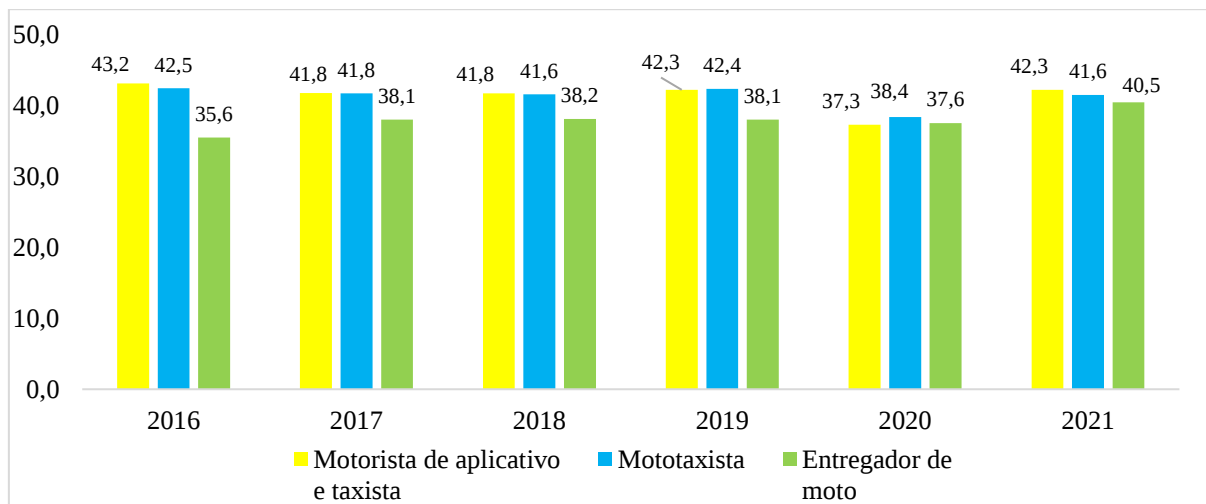
Através dos dados expostos no Gráfico 16, é possível ter uma percepção a respeito das jornadas de trabalho dos subgrupos do setor de transportes que compõem a *Gig Economy*. São os motoristas e os mototaxistas que realizam mais horas semanais de trabalho. Em média, ambas as categorias trabalham 41,4 horas semanais.

Por outro lado, os entregadores motociclistas trabalham menos horas, em todo o período analisado, com média de 38 horas semanais. Os dados da pesquisa também mostram que o subgrupo que compõe os outros tipos de entregadores, como os ciclistas, trabalha 1 hora a mais que os que utilizam moto.

Cabe ressaltar que, apesar dos entregadores trabalharem menos horas que os outros trabalhadores, o indicador de horas semanais do subgrupo foi o único a registrar tendência de crescimento médio (2,31% a.a.), entre 2016 e 2019. Embora sutis, os subgrupos dos motoristas (-0,7% a.a.) e dos mototaxistas (-0,1% a.a.) indicaram tendências decrescentes, nesse período.

Como tipicamente observado em outros indicadores desta pesquisa, as horas de trabalho também diminuíram para todos os subgrupos, no auge da pandemia da COVID-19. No entanto, as reduções foram significativamente mais discrepantes para os motoristas e mototaxistas, em relação aos entregadores motociclistas. Comparado às horas semanais trabalhadas em 2019, houve uma redução de 4,93 horas de trabalho para os motoristas e 3,98 horas para os mototaxistas, em 2020, variação de -11,7% e -9,4%, respectivamente. Já os entregadores tiveram uma redução de -0,48 horas, diferença de -1,3%.

**Gráfico 16 - Brasil: Jornada semanal de trabalho dos trabalhadores da *Gig Economy* do setor de transporte, 2016 a 2021 (em horas)**



Fonte: Grupo de Conjuntura da Dimac/IPEA. Elaboração Própria. 2022.

Nota: Os valores correspondem à média dos quatro trimestre de cada ano.

Do mesmo modo, no período de maior flexibilização da crise sanitária, todos os subgrupos voltaram a trabalhar mais. No ano de 2021, os motoristas de aplicativo e taxistas trabalharam 5 horas a mais, o equivalente a uma variação de 13,2%, comparado ao ano anterior. Já os mototaxistas (8,2%) e os entregadores (7,7%) ampliaram as jornadas de trabalho em mais 3 horas semanais.

Além disso, de acordo com o Grupo de Conjuntura da Dimac/IPEA (2022), todas as categorias tiveram horas médias de trabalho superiores a 39 horas semanais, em 2021. Nesse sentido, ressalta-se que os trabalhadores da *Gig Economy* realizaram jornadas maiores que o total de ocupados a nível nacional.

O rendimento efetivamente recebido é outro parâmetro que possibilita observar as instáveis condições de trabalho das pessoas que trabalham sob demanda. Desse modo, as informações da Tabela 6, mostram os ganhos médios por hora dos subgrupos analisados pela pesquisa. De 2016 a 2021, os motoristas de aplicativo e taxistas receberam, na média, R\$ 13,6 por hora. Em seguida, os entregadores ganharam R\$ 11,5 a cada hora trabalhada. Por outro lado, os rendimentos dos mototaxistas se destacam por serem expressivamente inferiores aos dos outros subgrupos, apenas R\$ 6 por hora de trabalho.

De modo geral, os rendimentos de todas as categorias expressam tendências de decréscimo, no decorrer do período analisado. Apesar dos motoristas ganharem mais, os

ganhos por hora deste subgrupo variaram -6,5% ao ano. Já as taxas de crescimento médio para os ganhos dos entregadores e mototaxistas, variaram anualmente -5,8% e -2,6%, respectivamente.

**Tabela 6 - Brasil: Rendimento efetivo por hora trabalhada, em termos reais, dos trabalhadores da *Gig Economy* do setor de transporte, 2016 a 2021 (R\$)**

| Período | Motorista de aplicativo e taxista | Mototaxista | Entregador de moto |
|---------|-----------------------------------|-------------|--------------------|
| 2016    | 15,6                              | 6,4         | 12,3               |
| 2017    | 14,5                              | 5,9         | 11,5               |
| 2018    | 14,3                              | 6,1         | 11,5               |
| 2019    | 13,6                              | 6,0         | 13,4               |
| 2020    | 12,8                              | 5,9         | 11,4               |
| 2021    | 11,1                              | 5,6         | 9,1                |

Fonte: Grupo de Conjuntura da Dimac/IPEA. Elaboração Própria. 2022.

Nota: Os valores correspondem à média dos quatro trimestre de cada ano.

Os dados mostram que, no contexto de maior agravamento da pandemia (2020), os trabalhadores receberam menos por hora de trabalho. Além disso, vale destacar que, os rendimentos de todos os subgrupos reduziram-se ainda mais no período de maior flexibilização da pandemia. Os entregadores tiveram a maior perda de rendimentos nesse período, R\$ 4,3 a menos em 2021, comparado a 2019. Em relação aos outros subgrupos, os motoristas tiveram perdas de R\$ 2,4 e os mototaxistas de R\$ 0,4 por hora trabalhada.

A instabilidade e desigualdade dos rendimentos desses trabalhadores também pode ser observada através dos ganhos mensais efetivamente recebidos. Com efeito, os dados da Tabela 7, certificam as tendências que foram observadas por meio das informações da Tabela 6. São os motoristas de aplicativo e taxistas que recebem significativamente mais que os outros trabalhadores. Enquanto esse subgrupo ganhou em média, R\$ 2.159 mensais, os mototaxistas e entregadores recebiam R\$ 993 e R\$ 2.160, respectivamente.

Chama-se atenção para os baixos rendimentos dos mototaxistas, sobretudo. Além de ser a categoria menos remunerada, é o único subgrupo que passou a receber menos que 1 salário mínimo, a partir de 2019. Nesse período, a renda mensal dos motoristas e entregadores também se reduz, mas não chega a ficar abaixo do salário mínimo vigente.

Como passaram a trabalhar menos no período de auge da pandemia, os rendimentos mensais reduziram-se de forma expressiva. Os motoristas (R\$ -383) e os entregadores (R\$ -

375) obtiveram as maiores perdas, diferença de -17,7% e -19,1%, na respectiva ordem. Quanto aos mototaxistas, a perda foi estimada em R\$103, variação de -10,3%, em relação ao ano anterior.

**Tabela 7 - Brasil: Rendimento efetivo médio mensal, em termos reais, dos trabalhadores da *Gig Economy* do setor de transporte, 2016 a 2021 (R\$)**

| Período | Motorista de aplicativo e taxista | Mototaxista | Entregador de moto |
|---------|-----------------------------------|-------------|--------------------|
| 2016    | 2621,2                            | 1097,2      | 1623,7             |
| 2017    | 2318,1                            | 995,1       | 1763,4             |
| 2018    | 2245,7                            | 1027,5      | 1729,9             |
| 2019    | 2163,5                            | 993,1       | 1961,9             |
| 2020    | 1780,8                            | 890,4       | 1586,4             |
| 2021    | 1829,1                            | 957,3       | 1443,2             |

Fonte: Grupo de Conjuntura da Dimac/IPEA. Elaboração Própria. 2022.

Nota: Os valores correspondem à média dos quatro trimestre de cada ano.

No contexto de maior flexibilização da crise sanitária, o primeiro (R\$ 48) e o segundo (R\$ 67) subgrupo tiveram um pequeno aumento nos ganhos, variação de 2,7% para os motoristas e 7,5% para os mototaxistas. Contudo, assim como os rendimentos por hora, os ganhos mensais dos entregadores motociclistas (R\$ -143) continuaram a cair, o equivalente a -9%, em relação ao ano de 2020.

De modo geral, a categoria composta pelos entregadores motociclistas, tem notável destaque nos indicadores da *Gig Economy* do setor de transportes. De acordo com a literatura científica, é possível que os entregadores que estritamente trabalham em aplicativos digitais, estejam inseridos em relações e condições de trabalho ainda mais precárias e instáveis (ANTUNES e FILGUEIRAS, 2020; ABÍLIO 2017 e 2019). Neste sentido, no capítulo seguinte é feito um esforço de investigação para melhor caracterizar as jornadas de trabalho, os rendimentos e os direitos dos entregadores por aplicativos brasileiros.

## **7 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS ENTREGADORES POR APLICATIVOS: JORNADA DE TRABALHO, RENDIMENTOS E SEGURIDADE SOCIAL**

Nesta seção, busca-se caracterizar o padrão que ilustra as condições de trabalho dos entregadores por aplicativos no Brasil. Dessa forma, serão analisados e discutidos um conjunto de indicadores relacionados às jornadas de trabalho, aos rendimentos e aos direitos desses trabalhadores, a partir de estatísticas divulgadas e estudos recentes de pesquisadores do mundo do trabalho.

Em primeiro lugar, ressalta-se que, através das tecnologias informacionais, as empresas da economia digital conseguem ter acesso a dados detalhados e sistematizados dos seus “colaboradores”. Entretanto, como não reconhecem qualquer relação formal de trabalho com os entregadores, monopolizam e ocultam essas informações (ABÍLIO, 2017 e 2019; ANTUNES e FILGUEIRAS, 2020).

Ocorre que a política de confidencialidade e falta de transparência das corporações, dificulta o debate público e acadêmico em torno da Uberização e das condições de trabalho da categoria. Por outro lado, essas empresas se beneficiam das informações para centralizar o controle e induzir os trabalhadores a serem cada vez mais flexíveis e disponíveis para o labor (ABÍLIO, 2017 e 2019; NEC/UFBA, 2020).

### **7.1 JORNADA DE TRABALHO**

Diante da crise econômica brasileira e das altas taxas de desocupação, o trabalho de plataforma surge como uma alternativa para milhares de trabalhadores. Contudo, ao passo que o segmento de entregadores se expande, as condições de trabalho se tornam cada vez mais precárias. O crescimento da concorrência também tem proporcionado a redução dos rendimentos da categoria e, por consequência, parte substancial passa a trabalhar mais intensamente, por mais dias e por mais horas, na tentativa de garantir o próprio sustento e o da família.

Em virtude da crise sanitária causada pela pandemia global da COVID-19, e das medidas de prevenção e distanciamento social, a demanda pelo serviço de delivery<sup>16</sup> aumentou exponencialmente em 2020.

---

<sup>16</sup> De acordo com a Rappi, a demanda do aplicativo aumentou 300% no Brasil, em março de 2020, em comparação ao começo do ano. A pandemia também potencializou a demanda do iFood. Segundo a empresa, 40 mil entregadores que não utilizavam a plataforma para trabalhar desde janeiro, voltaram a utilizá-la no mês de março. Desse modo, o iFood conseguiu registrar 170 mil entregadores ativos no terceiro mês do ano (TILT/UOL, 2021).

Por consequência, os entregadores passaram a trabalhar em jornadas ainda mais intensas. Uma pesquisa realizada pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR) com entregadores por aplicativos de 26 cidades apontou que, de 252 trabalhadores, 25,4% estavam trabalhando 6 dias semanais e 52% afirmaram trabalhar todos os dias da semana durante a pandemia (REMIR, 2020).

As extensas jornadas de trabalho, que caracterizam a realidade da grande maioria dos entregadores, também podem ser evidenciadas a partir da pesquisa realizada pelo Núcleo de Estudos Conjunturais da Universidade Federal da Bahia (NEC/UFBA), em julho de 2020. Ao todo, foram entrevistados 103 entregadores por aplicativos (72 motociclistas e 31 ciclistas), localizados em 38 cidades de todas as regiões do país. Segundo o estudo, mais de 36% trabalham 6 dias semanais e 34% relataram trabalhar todos os dias da semana (NEC/UFBA, 2020).

De acordo com as informações expostas na Tabela 8, é possível constatar que a maior parte dos entregadores (60,2%) trabalham mais horas diárias que os trabalhadores formais regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>17</sup>.

Em média, os entregadores trabalham 9 horas e 14 minutos por dia e 5,9 dias por semana, o equivalente a mais de 55 horas semanais. A pesquisa também expôs diferenças relativas entre motociclistas e ciclistas, no tocante às jornadas de trabalho<sup>18</sup>. Enquanto os entregadores que utilizam moto trabalham, em média, 53,8 horas semanais, os que utilizam bicicletas realizam 57,8 horas de trabalho por semana.

---

<sup>17</sup> Por determinação da legislação trabalhista do país, mediante a CLT, a jornada normal de trabalho é de 8 horas diárias e 44 horas semanais (CLT, 1943; TST, 2021).

<sup>18</sup> De modo geral, os ciclistas trabalham em condições e jornadas mais precárias que os motociclistas. Em junho de 2019, a Associação Brasileira do Setor de Bicicletas (Aliança Bike), entrevistou 270 entregadores por aplicativos ciclistas da cidade de São Paulo. De acordo com o levantamento, 57% trabalham todos os dias da semana - sem folga - e 75% chegam a pedalar 12 horas por um salário médio mensal de R\$ 936. A pesquisa ainda revelou que 30% percorrem mais de 50 km por dia durante a jornada de trabalho e que os entregadores fazem, em média, 9 entregas diárias a 5 reais cada (ALIANÇA BIKE, 2019).

**Tabela 8 - Brasil: Distribuição dos entregadores respondentes por faixas de jornada diária de trabalho, julho de 2020 (%)**

| <b>Horas Trabalhadas</b>   | <b>Percentual</b> |
|----------------------------|-------------------|
| até 4 horas                | 8,2               |
| mais que 4 e até 6 horas   | 15,3              |
| mais que 6 e até 8 horas   | 16,3              |
| mais que 8 e até 10 horas  | 20,4              |
| mais que 10 e até 12 horas | 24,5              |
| mais que 12 horas          | 15,3              |

Fonte: Projeto Caminhos do Trabalho - Núcleo de Estudos Conjunturais (NEC/UFBA). Elaboração Própria. 2022.

A atividade de entrega é a única ocupação para 70% dos entrevistados. Entre estes, a média de horas trabalhadas é de 10 horas e 24 minutos por dia, jornada equivalente a 2 horas e 24 minutos a mais que a dos trabalhadores regulamentados. Quando comparada semanalmente, a excessiva carga horária de trabalho dos entregadores mostra-se ainda mais discrepante que a carga horária dos trabalhadores formais. Em realidade, os primeiros trabalham 64,5 horas por semana, mais de 20 horas de trabalho que os regidos pela CLT.

Cabe evidenciar que, efetivamente, as empresas estabelecem sistemas de pontuação e score para que os entregadores passem mais tempo disponíveis. Além disso, para 71,8% as empresas priorizam os que permanecem mais tempo conectados ao aplicativo. Em conjunto, ilustra-se o autogerenciamento subordinado desses trabalhadores. Devido ao sistema de pontuação e a percepção de que serão priorizados se passarem mais tempo on-line, estes são induzidos a serem mais produtivos e a realizarem jornadas de trabalho ainda mais intensas (NEC/UFBA, 2020).

## 7.2 RENDIMENTOS

A atividade de entrega por aplicativos obteve um expressivo crescimento no mercado de trabalho, seja pelas altas taxas de desemprego ou pela maior flexibilidade desse tipo de ocupação. Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) trimestral, 484 mil brasileiros tinham os serviços de transporte e entrega como principal fonte de renda, no início de 2012. Já no final de 2019, esse número chegou a 1 milhão. Com efeito, a pesquisa revelou um crescimento de 137,6% em oito anos (ESTADÃO, 2021).

Entretanto, a expansão do número de entregadores tem proporcionado menores rendimentos, em função da maior concorrência e dos aumentos frequentes dos preços dos combustíveis. Como as plataformas não costumam reajustar as tarifas das entregas, a partir do aumento dos preços dos insumos essenciais para o exercício da atividade dos entregadores que utilizam motocicleta ou automóvel, seus ganhos são ainda mais reduzidos, já que são estes que arcam com os custos de manutenção do veículo usado para o trabalho (ABÍLIO, 2017 e 2019; CALDAS, 2020).

No contexto de crise econômica e sanitária, é oportuno observar que os entregadores são ainda mais explorados, pois trabalham mais intensamente e não necessariamente ganham mais por isso. Em abril de 2020, o Instituto Locomotiva realizou uma pesquisa com 1.241 entregadores por aplicativos. A pesquisa apontou que 46% tiveram seus rendimentos reduzidos em função da pandemia. Apenas 25% dos trabalhadores conseguiram aumento de renda e para 29% os ganhos permaneceram iguais (TILT/UOL, 2021).

De acordo com a pesquisa do NEC/UFBA, 76,7% dos trabalhadores entrevistados têm a atividade de entrega como ocupação principal. Através das informações dispostas na Tabela 9, é possível observar que antes da pandemia 31,2% dos rendimentos médios líquidos (descontados gastos com combustível, manutenção de veículos, internet, etc.) declarados pelos entregadores, eram inferiores ao salário mínimo da época (R\$ 1.045). Já no cenário da pandemia, 47,9% dos ganhos foram menores que o salário mínimo.

Ocorre que a magnitude dos ganhos dos entregadores revela-se mais precária quando observados os pagamentos recebidos por hora. De acordo com a pesquisa, 36,1% dos rendimentos recebidos por hora trabalhada foram inferiores aos recebidos pelos trabalhadores formais (R\$ 4,75 por hora em 2020). Durante a pandemia esse percentual subiu para 51,7% (NEC/UFBA, 2020).

Segundo os dados, antes e depois da pandemia, os entregadores motociclistas recebiam em média R\$ 1,78 e R\$ 1,35 salário/hora mínimo, respectivamente. Quanto aos ciclistas, estes trabalhadores ganhavam, em média, R\$ 0,84 por hora e passaram a ganhar R\$ 0,58 a partir da pandemia (NEC/UFBA, 2020).

**Tabela 9 - Brasil: Distribuição dos rendimentos líquidos médios declarados antes e durante a pandemia, julho de 2020 (%)**

| <b>Rendimentos Líquidos (R\$)</b> | <b>Antes da pandemia</b> | <b>Durante a pandemia</b> |
|-----------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| até 522,49                        | 7,8                      | 19,6                      |
| 522,50 a 1.044,99                 | 23,4                     | 28,3                      |
| 1.045,00 a 1.567,49               | 21,90                    | 23,9                      |
| 1.567,50 a 2.089,99               | 17,20                    | 13                        |
| 2.090,00 a 2.612,49               | 12,50                    | 5,4                       |
| 2.612,50 a 3.134,99               | 10,90                    | 2,2                       |
| 3.135,00 a 3.657,49               | 3,10                     | 3,3                       |
| 3.657,50 a 4.179,99               | 1,60                     | 1,1                       |
| 4.180,00 ou mais                  | 1,60                     | 3,3                       |

Fonte: Projeto Caminhos do Trabalho - Núcleo de Estudos Conjunturais (NEC/UFBA).  
Elaboração Própria. 2022.

Através das tarifas recebidas por entrega, também é possível constatar as diferenças de rendimentos entre os motociclistas e os ciclistas. Em média, os motociclistas admitiram receber R\$ 7,30 por entrega, enquanto os ciclistas declararam receber R\$ 4,98. A partir da pandemia, 53,65% dos motociclistas e 50% dos ciclistas relataram que as tarifas mínimas diminuíram.

Em síntese, os dados evidenciam que a ocorrência da crise sanitária prejudicou ainda mais os rendimentos dos entregadores. De acordo com a pesquisa do NEC/UFBA (2020), os rendimentos líquidos dos trabalhadores foram reduzidos em 18,7% durante a pandemia. Já a pesquisa da REMIR (2020), revelou que 60,3% dos entregadores sofreram queda nos rendimentos, em abril de 2020. Do mesmo modo, a PNAD-Covid expôs uma baixa de 34,8% dos ganhos dos entregadores declarados autônomos (por conta própria), em maio do mesmo ano.

### 7.3 SEGURIDADE SOCIAL

A negação dos direitos trabalhistas por parte das empresas gerenciadoras das plataformas digitais é uma das características centrais das condições de trabalho dos entregadores por aplicativos. Como as empresas que gerenciam as plataformas não reconhecem a relação de emprego entre elas e os seus “colaboradores”, se isentam de pagar direitos como salário mínimo, férias, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e décimo terceiro.

Essa nova configuração do trabalho tem enfrentado recorrentes contestações jurídicas em várias partes do mundo, inclusive no Brasil. De modo geral, questiona-se a existência de

vínculo empregatício entre as plataformas digitais e os trabalhadores que prestam serviços através delas.

As contestações já começaram a proporcionar, embora pontualmente, conquistas significativas para os trabalhadores por aplicativos em alguns países da Europa. No Reino Unido, mais de 70 mil motoristas da Uber passaram a ter direito a salário mínimo e férias remuneradas, a partir de março de 2021, após a empresa perder um longo processo na Suprema Corte do país. Nesse mesmo período, os entregadores por aplicativos da Espanha passaram a ser considerados assalariados pela legislação trabalhista do país, em acordo com sindicatos e empregadores (G1, 2021).

No Brasil, há algumas propostas em tramitação na justiça relacionadas aos entregadores e aos aplicativos de delivery. No entanto, as melhorias para a categoria ainda são ínfimas. O fato de as empresas permanecerem se valendo do argumento de que são intermediadoras digitais e que apenas conectam consumidores e “profissionais independentes”, sem a atribuição de qualquer vínculo empregatício, dificulta significativamente a regulação legal do trabalho dos entregadores (CALDAS, 2020; KREIN e OLIVEIRA, 2019).

Contudo, é possível identificar características que evidenciam a relação de emprego disfarçada entre os entregadores por aplicativos e as plataformas digitais, a partir dos elementos fático-jurídicos de caracterização do emprego, previstos pelo artigo 3º da CLT, a saber: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação (CLT, 1943).

**Quadro 1 - Caracterização da relação de emprego entre entregadores e plataformas digitais, a partir dos elementos fático-jurídicos do vínculo empregatício**

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pessoa Física     | Os entregadores por aplicativos trabalham na condição de pessoas físicas. Não possuem CNPJ.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Pessoalidade      | Os serviços de entregas são realizados pessoalmente pelos próprios entregadores cadastrados nos aplicativos. Não há substituições.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Não Eventualidade | A prestação de serviço é habitual. A grande maioria presta serviços nos aplicativos frequentemente, por muitas horas e em muitos dias da semana.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Onerosidade       | Os entregadores prestam seus serviços em troca de rendimentos monetários.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Subordinação      | Subordinação algorítmica. Mediante os algoritmos, as plataformas induzem comportamentos, centralizam o controle e promovem a competição entre os entregadores. Através de um sistema de incentivos, conhecidos pelos estudiosos do mundo do trabalho como “gamificação”, as empresas fazem com que os trabalhadores se arrisquem mais, corram mais e trabalhem mais intensamente em troca de bonificações. Os entregadores também estão sujeitos às avaliações dos usuários consumidores e podem ser bloqueados dos aplicativos caso não sejam bem avaliados. |

Fonte: Elaboração Própria a partir de informações do art. 3º da CLT, ABÍLIO, 2017 e 2019 e CALDAS, 2020.

Em verdade, há uma outra questão central que dificulta a regulamentação desses trabalhadores. Além das empresas não reconhecerem a relação empregatícia, parte expressiva dos próprios entregadores, e até mesmo outros tipos de trabalhadores das plataformas digitais, também rejeitam a possibilidade de regulamentação de suas atividades.

Segundo a pesquisa do NEC/UFBA, a maioria dos motociclistas (61,4%) não gostariam de ter carteira de trabalho assinada. Por outro lado, a maioria dos ciclistas (64,5%) respondeu que gostaria ou talvez gostaria que a atividade fosse regulamentada. A divergência entre as respostas das duas categorias pode ser explicada pelo fato de as condições de trabalho dos ciclistas serem mais precárias que as condições de trabalho dos motociclistas. Por meio das informações da Tabela 10, é possível entender os motivos de parte dos entregadores (87,5%) que declararam não desejar ter a carteira de trabalho assinada.

**Tabela 10 - Brasil: Razões pelas quais não gostaria de ter carteira de trabalho assinada, julho de 2020 (%)**

| <b>Motivo (os)</b>                                                  | <b>Percentual</b> |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Receio de perder a flexibilidade                                    | 46,9              |
| Medo de ter remuneração reduzida                                    | 16,3              |
| Receio de perder a flexibilidade e medo de ter remuneração reduzida | 18,4              |
| Oportunidade de renda extra                                         | 10,2              |
| Outros                                                              | 8,2               |

Fonte: Projeto Caminhos do Trabalho - Núcleo de Estudos Conjunturais (NEC/UFBA).  
Elaboração Própria. 2022.

Mais de 80% não deseja a formalização de suas atividades por receio de perder a autonomia de fazer seus próprios horários de trabalho e por medo de ganhar menos, em função das condições formais da CLT. Entretanto, cabe evidenciar que 59,3% desses entregadores que preterem a hipótese de regulamentação, trabalham entre 9 e 15 horas por dia e 63,6% trabalham 6 ou 7 dias por semana.

Desse modo, considerando que grande parte desses entregadores realizam jornadas maiores que a dos trabalhadores regulamentados, constata-se que a flexibilidade desejada pelos primeiros não é uma possibilidade concreta. Em relação aos rendimentos, de acordo com a PNAD-Covid, os entregadores com carteira assinada, além de terem direito a férias, décimo

terceiro e FGTS, obtiveram rendimentos superiores em comparação aos ganhos dos entregadores autônomos, “seja antes (8% acima), e ainda mais durante a pandemia (56% superior)” (NEC/UFBA, 2020).

Cabe ressaltar, ainda, que a CLT atribui regras para a aplicação de punições e dispensas dos trabalhadores formais, enquanto os trabalhadores de plataformas são sujeitos a punições e bloqueios sem obterem justificativas plausíveis por parte das empresas.

Além disso, a pesquisa também apontou que a cada 3 entregadores, 1(um) já sofreu algum tipo de acidente enquanto estava trabalhando (33%) e mais da metade (65%) conhece alguém que já se acidentou fazendo entregas. É flagrante a ausência de suporte em caso de acidentes, por parte das empresas. Apenas 6,6% dos acidentados receberam assistência, mais de 63% não receberam suporte da empresa e mais de 8,2% afirmaram ter seus cadastros bloqueados após o acidente. Essa é mais uma das desvantagens dos entregadores autônomos em comparação aos trabalhadores regulamentados, enquanto a grande maioria dos primeiros têm suas reclamações negligenciadas, os últimos são protegidos pela legislação trabalhista em caso de eventuais acidentes de trabalho (NEC/UFBA, 2020).

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As ações coletivas da globalização capitalista, que atendem aos interesses do capital produtivo e financeiro, permanecem flexibilizando as relações e condições de trabalho. Em verdade, o contínuo processo de precarização do trabalho, tornou-se cada vez mais heterogêneo e polissêmico, aprofundando-se a partir da expansão das tecnologias da informação, aplicadas por expressiva parte das empresas que gerenciam a circulação de bens, serviços e pessoas, em plataformas digitais.

A Uberização do trabalho, também conhecida como *Gig Economy*, está diretamente relacionada aos esforços dos detentores do capital produtivo, para flexibilizar e informalizar os postos de trabalho, em troca de maior produtividade empresarial, maximização de lucros privados e redução de custos com os direitos trabalhistas básicos.

Ocorre que os novos modelos de negócios da economia digital conseguem se estabelecer com maior força em mercados de trabalho estruturalmente mais instáveis e degradados, como é o caso do mercado de trabalho brasileiro. A Lei da Terceirização e a Reforma Trabalhista de 2017, são grandes exemplos dos esforços das esferas públicas para atender a demanda das empresas por trabalho instável e para abster-se do seu papel de provedor de seguridades sociais.

Nesse contexto, a informalização do trabalho permanece sendo um dos problemas mais elementares do mercado de trabalho, sobretudo em períodos de recessão econômica e aumento do desemprego. As informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC/IBGE, 2022) e da Relação de Informações Sociais (RAIS/STE), evidenciaram a continuidade dos postos de trabalho instáveis e desprotegidos.

Desse modo, entende-se que o mercado de trabalho brasileiro é um ambiente propício à expansão da *Gig Economy*, a nível nacional e em todas as grandes regiões do país, especialmente no Norte e no Nordeste. Esse contexto de precariedade permite que as empresas consigam intermediar consumidores e “prestadores de serviços” e estabelecer novas formas de gerenciamento e controle do trabalho. Por mais que os trabalhadores da *Gig Economy* do setor de transportes realizem longas jornadas de trabalho, se arrisquem e arquem com os custos de manutenção de seus equipamentos, as empresas não reconhecem a relação de vínculo empregatício.

No caso dos entregadores por aplicativos, a partir da análise de estatísticas divulgadas e estudos recentes de pesquisadores do mundo do trabalho, certificou-se que esses profissionais permanecem realizando jornadas de trabalho desgastantes, em troca de remunerações cada vez mais instáveis. Sem reconhecer o grau de exploração a que estão submetidos, esses

trabalhadores ainda arcam com os riscos e os custos de manutenção das atividades de entrega e não usufruem de direitos trabalhistas básicos.

No tocante à crise sanitária, causada pela pandemia da COVID 19, observou-se que as condições de trabalho se tornaram ainda mais degradantes, de acordo com todos os indicadores que foram analisados e discutidos nos capítulos que apresentaram os resultados quantitativos e qualitativos das pesquisas. Em verdade, o contexto de maior agravamento da pandemia marca um período de grandes instabilidades das jornadas de trabalho e redução de rendimentos para os trabalhadores flexíveis.

As instituições de pesquisa científica ainda enfrentam grandes desafios para mensurar a proporção, assim como o perfil e as condições de trabalho dos profissionais que trabalham estritamente por aplicativos. É pertinente que os centros de pesquisa nacionais, como o IBGE e o IPEA, adaptem suas metodologias para obter estimativas mais desagregadas e representativas. Esses avanços são imprescindíveis para que os pesquisadores tenham melhores condições de dimensionar e analisar a expansão dos postos de trabalho uberizados.

Diante dos resultados desta pesquisa, é imperioso que o Estado brasileiro reveja as suas políticas de flexibilização e desregulamentação do trabalho, fomenta a geração de empregos estáveis e volte a prover seguridade social adequada para todos os trabalhadores. Chama-se a atenção para a necessidade de iniciativas públicas de curto, médio e longo prazo, que zelem pela proteção e a valorização de todos os profissionais que integram o vasto universo da *Gig Economy*.

Ademais, demanda-se que a legislação trabalhista brasileira reconheça a relação de emprego entre as empresas e as pessoas que trabalham por plataformas digitais, sobretudo os entregadores e motoristas, a partir dos elementos fático-jurídicos de caracterização do vínculo empregatício, previsto pelo artigo 3º da CLT. Cabe ao setor público e até mesmo às empresas da economia digital, admitir a importância desses trabalhadores para a circulação de bens e serviços, de modo a proporcionar melhores condições de trabalho e a efetividade de direitos essenciais.

## REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. Passa Palavra, 2017. Disponível em: <<https://passapalavra.info/2017/02/110685/>> Acesso em: 15 mar. 2020.
- \_\_\_\_\_. **Uberização**: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas, vol.18 nº.3 Valparaíso nov. 2019. Disponível em: <[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242019000300041](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041)> Acesso em 16 mar. 2020.
- AGENDA 2030. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**. 2016. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs> Acesso em: jan. 2022.
- ALIANÇA BIKE. Associação Brasileira do Setor de Bicicletas. **Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo**. São Paulo, julho de 2019. Disponível em: <<https://aliancabike.org.br/>> Acesso em 20 mar. 2021.
- ALVES, Jorge Souza e ASSIS, Renato Silva de. **A dinâmica do mercado de trabalho paraibano nas décadas de 1990 e 2000**. In: OLIVEIRA, Roberto Veras de. Dinâmicas atuais do trabalho na Paraíba: leituras sociológicas. Campina Grande: Eduepb, 2014.
- ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro; LOMBARDI, Maria Rosa. **Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI**. Cad. Pesqui. vol.43 no.149. São Paulo maio/ago. 2013. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742013000200005>> Acesso em: 27 ago. 2019.
- ARTUR, Karen e CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. **O controle das plataformas digitais**: nomear a economia, gerenciar o trabalho e (des)regular os direitos. Revista do Programa de Pós-Graduação em Sociologia – PPGS/UFSE. TOMO, N. 37, jul./dez. 2020. Disponível em: <<https://www.researchgate.net/>> Acesso em: 20 dez. 2020.
- ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.
- \_\_\_\_\_. **Os modos de ser da informalidade**: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? Revista Praia Vermelha, v. 20, n. 1, jan./jun. 2010, UFRJ. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/3JD9n46H3Dhn7BYbZ3wzC7t/?lang=pt> Acesso em: out.2022.
- BARBOSA, Alexandre de Freitas. **O conceito de trabalho informal, sua evolução histórica e o potencial analítico atual**: para não jogar a criança fora junto com a água do banho. In: OLIVEIRA, Roberto Veras de, GOMES, Darcilene e TARGINO, Ivan (Orgs.). Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho: das origens às novas abordagens. Editora UFPB, João Pessoa: 2011.
- BRAVERMAN, Harry. **Gerência Científica**. In: Trabalho e capital monopolista. A degradação do trabalho no século XX. 3ªed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.
- CALDAS, Josiane. **A economia compartilhada e a Uberização do trabalho**: utopias do nosso tempo? Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020. Disponível em: <<http://www.editorafi.org>> Acesso em 20 jan. 2021.
- CARVALHO, R. G.; SILVA, E. F.; SOARES, L. V. F. **A informalidade do trabalho e a reprodução das desigualdades por gênero**. Crise capitalista, Precarização do Trabalho e Colapso Ambiental. 1. ed. Marília, SP: Projeto Editorial Praxis, 2021. v. 3. 437p. Disponível

em:<<https://drive.google.com/file/d/17A5sCvgvovalUNFXQNck69WVjNLg9ZTV/view?usp=sharing>> e <https://www.estudosdotrabalho.net/> Acesso em 21 fev. 2022.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crítica do salário**. Tradução de Iraci D. Poleti. – Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 1998.

COSTA, Márcia da Silva; MORAES, Aline F. Guerra; EÇA, Suzana Sitônio. **Trabalhadores de rua: exclusão, viração, incerteza, marginalidade. O caso dos flanelinhas**. In: OLIVEIRA, Roberto Veras de, GOMES, Darcilene e TARGINO, Ivan (Orgs.). *Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho: das origens às novas abordagens*. João Pessoa: Editora UFPB, 2011.

CLT. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 20 mar. 2021.

DEDECCA, Claudio Salvadori; BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade. **Mercado de trabalho e informalidade nos anos 90**. Portal de Revistas da USP. São Paulo. 1997. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ee/article/view/161319> Acesso em: mar. 2022.

ÉPOCA. **5,5 milhões usam apps de transporte para trabalhar**. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/>> Acesso em: 15 jan. 2021.

ESTADÃO. **Número de motoristas por aplicativo cresce 137% em 8 anos**. Disponível em: <<https://www.estadao.com.br/>> Acesso em: 16 jan. 2021.

FILHO, Fernando de Holanda Barbosa; VELOSO, Fernando. **Mercado de trabalho no Brasil: evolução, efeitos da pandemia, perspectivas e propostas**. FGV/IBRE. 2022. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/mercado-de-trabalho-no-brasil-evolucao-efeitos-da-pandemia-perspectivas-e-propostas> Acesso em: nov. 2022

FGV/IBRE. **Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas**. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/nova-sondagem-do-fgv-ibre-mostra-lado-menos-roseo-do-atual-mercado-de-trabalho-no-brasil> Acesso em: dez. 2022.

FONTELLES, Mauro José; SIMÕES, Marilda Garcia; FARIAS, Samantha Hasegawa; FONTELLES, Renata Garcia Simões. **Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa**. Rev. para. med. 2009. Disponível em: <[https://cienciassaude.medicina.ufg.br/up/150/o/Anexo\\_C8\\_NONAME.pdf](https://cienciassaude.medicina.ufg.br/up/150/o/Anexo_C8_NONAME.pdf)>. Acesso em: 18 jun. 2020.

G1. **Uber vai conceder direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/>> Acesso em: 25 mar. 2021.

\_\_\_\_\_. **Entregadores por aplicativos terão direitos trabalhistas na Espanha**. mar. 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/>> Acesso em: 25 mar. 2021.

GIMENEZ, Denis Maracci; BALTAR, Paulo Eduardo; MANZANO, Marcelo. **Os efeitos iniciais da pandemia sobre o emprego no Brasil**. CESIT. Campinas/SP. 2020. Disponível em: < <https://www.cesit.net.br/os-efeitos-iniciais-da-pandemia-sobre-o-emprego-no-brasil/>> Acesso em: set. 2022.

IES. **Índice de Economia Subterrânea. Evolução do Índice de Economia Subterrânea de 2003 a 2019**. (ETCO) e Ibre/FGV, 2019. Disponível em: <<https://www.etc.org.br/projetos/indice-historico/>> Acesso em: 28 jan. 2020.

HARVEY, David. **Fordismo**. In: *Condição Pós-Moderna*. São Paulo, Loyola, 1993.

HORN, C. H. e DONOSO, V. R. **A pandemia e depois: o tamanho dos nossos problemas.** Democracia e Mundo do Trabalho em Debate. 2021. Disponível em: <<https://www.dmttemdebate.com.br/a-pandemia-e-depois-o-tamanho-dos-nossos-problemas/>> Acesso em: out. 2022.

IBGE. Agência IBGE notícias. **Em 2016, PIB chega a R\$ 6,3 trilhões e cai 3,3% em volume.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/> Acesso em: out. 2022.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil:** quem, onde, quantos e quanto ganham. Número 55 - nota de conjuntura 14 - 2º trimestre de 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/> Acesso em: out. 2022.

KEYNES, John Maynard. **A Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda.** 1936. (General theory of employment, interest and money). Edição em língua portuguesa: Tradutor: CRUZ, Mário Ribeiro da, São Paulo, Editora Atlas, 1992, ISBN 978-85-224-1457-4

KREIN, José Dari; ABÍLIO, Ludmila; FREITAS, Paula; BORSARI, Pietro; CRUZ, Reginaldo. **Flexibilização das relações de trabalho:** insegurança para os trabalhadores. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 52, p. 41-66, jan./jun. 2018. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/141969>> Acesso em: 18 jun. 2020.

KREIN, José Dari e OLIVEIRA, Roberto Vêras de. **Os impactos da reforma nas condições de trabalho.** In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de e FILGUEIRAS, Vitor Araújo (Orgs.). Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/remir/>>. Acesso em: 15 fev. 2021.

LAPIS, Naira. **Acumulação Flexível** (pp. 27 – 32). In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (orgs.). Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre: Zouk, 2011.

LIMA, Jacob Carlos; SOARES, Maria José Bezerra. **Trabalho flexível e o novo informal.** Caderno CRH, Salvador, n. 37, p. 163-180, jul./dez. 2002. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/18606/11980>> Acesso em: 17 set. 2019.

MASTRODI, Josué; CORSI, Thaís Calsoni. **Trabalho terceirizado:** sobre a precarização das condições de trabalho a partir da Lei da Terceirização e da Reforma Trabalhista. Revista de Direito Econômico e Socioambiental, Curitiba, v. 9, n. 3, p. 243-270, set./dez. 2018. Disponível em: <<https://periodicos.pucpr.br/index.php/direitoeconomico/article/view/18318>> Acesso em: 20 jun. 2020.

MENEZES, Caroline Porsche; ALMEIDA, Almiro Eduardo. **Contrato de Trabalho Intermitente:** Os impactos da regulamentação nos direitos trabalhistas. Revista Justiça & Sociedade, v. 3, n. 1, 2018. Centro Universitário Metodista – IPA. Rio Grande do Sul. 2018. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/direito/article/view/690/627>> Acesso em: 10 jun. 2020.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Importância da avaliação qualitativa combinada com outras modalidades de avaliação.** Saúde & Transformação Social / Health & Social Change, ISSN 2178-7085, Florianópolis, v.1, n.3, p.02-11, 2011. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265319573003>> Acesso em: 18 jun. 2020.

NEC – Núcleo de Estudos Conjunturais. **Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil**. UFBA, ago. 2020. Disponível em: <http://www.nec.ufba.br/> Acesso em: 15 dez. 2020.

NOGUEIRA, Mauro Oddo. **A problemática do dimensionamento da informalidade na economia brasileira**. Rio de Janeiro, agosto de 2016. IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Texto para discussão / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. - Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, 1990- ISSN 1415-4765. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/> Acesso em: 16 jun. 2020

NORONHA, Eduardo G. **“Informal”, ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil**. RBCS Vol. 18 nº. 53, outubro/2003. São Paulo. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_issuetoc&pid=0102690920030003&lng=en&nr=m=iso](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_issuetoc&pid=0102690920030003&lng=en&nr=m=iso) Acesso em: 10 set. 2019.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **A economia informal e o trabalho digno: guia de recursos sobre as políticas. Apoiar a transição para a formalidade**. ISBN: 978-972-704-384-2. Genebra. 2012. Disponível em: [https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS\\_458914/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_458914/lang--en/index.htm) Acesso em: 27 ago. 2019.

PNADC. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas> Acesso em: 06 mai. 2020.

\_\_\_\_\_. **Principais destaques da evolução do mercado de trabalho no Brasil. 2012-2020**. IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <https://ftp.ibge.gov.b> Acesso em: 06 set. 2022.

\_\_\_\_\_. Divulgação Especial. Medidas de Subutilização da Força de Trabalho no Brasil. 4º trimestre de 2021. Disponível em: <https://ftp.ibge.gov.b> Acesso em: 06 set. 2022.

\_\_\_\_\_. **Notas Metodológicas**. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101640.pdf>. Acesso em: jun. 2022.

SIS. **Síntese de Indicadores Sociais** IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=resultados> Acesso em: 11 fev. 2020.

RAIS. **Relação Anual de Informações Sociais**. MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em <http://pdet.mte.gov.br/rais> Acesso em: 06 mai. 2020.

Relatório Parcial de Pesquisa. ABÍLIO, Ludmila. C.; ALMEIDA, Paula. F.; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana. C. M.; FONSECA, Vanessa. P.; KALIL, Renan. B.; MACHADO, Sidnei. **Condições de trabalho em empresas de plataforma digital: os entregadores por aplicativo durante a Covid-19**. São Paulo: REMIR, 2020. 11 p. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/remir-trabalho/> Acesso em: 20 mar. 2021.

SOUZA, Nali de Jesus de. Desenvolvimento Econômico. São Paulo: Atlas, 1993.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Elefante, 2017

TAVARES, Maria da Conceição. **Auge e declínio do processo de substituição de importações**. In: Bielschowsky, Ricardo. Cinquenta anos de pensamento na CEPAL. Rio de Janeiro: Record/Cepal, 2000 – v. 1, p. 217-237.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Jornada de trabalho:** conheça as particularidades. Disponível em <https://www.tst.jus.br/jornada-de-trabalho> Acesso em: mar. 2021.

SILVA, Emerson Ferreira da. **Estudo sobre a natureza da informalidade do trabalho na Paraíba.** Relatório PIBIC 2019/2020. Pró-Reitoria de Pesquisa - UFPB. João Pessoa. 2020.

\_\_\_\_\_. **O processo de uberização do trabalho:** as novas formas de inserção dos trabalhadores frente ao desemprego. Relatório PIBIC 2020/2021. Pró-Reitoria de Pesquisa - UFPB. João Pessoa. 2021.

TILT/UOL. **Mais gorjetas e pedidos: como apps ajudam entregadores a sobreviver à crise.** Disponível em: <<https://www.uol.com.br/tilt/>> Acesso em: 15 jan. 2022.

UBER. **Fatos de dados sobre a uber.** Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em: 23 set. 2022.