



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE ECONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA
MESTRADO E DOUTORADO EM ECONOMIA**

LEONARDO MOURA LIMA CALMON DE SIQUEIRA

**TERCEIRIZAÇÃO E UBERIZAÇÃO:
IMPLICAÇÕES SOBRE OS INDICADORES SOCIAIS DO TRABALHO NO BRASIL**

**SALVADOR
2025**

LEONARDO MOURA LIMA CALMON DE SIQUEIRA

**TERCEIRIZAÇÃO E UBERIZAÇÃO:
IMPLICAÇÕES SOBRE OS INDICADORES SOCIAIS DO TRABALHO NO BRASIL**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Economia (PPGE) da Universidade Federal da Bahia (UFBA) como requisito parcial para obtenção do título de doutor.

Área de concentração: Desenvolvimento econômico.

Orientador: Prof. Dr. Vitor Araujo Filgueiras.

**SALVADOR
2025**

Ficha catalográfica elaborada por Vania Cristina Magalhães CRB5-960

Siqueira, Leonardo Moura Lima Calmon de
S618 Terceirização e uberização: implicações sobre os indicadores sociais do
trabalho no Brasil./Leonardo Moura Lima Calmon de Siqueira. –
Salvador, 2025.

143 f. Il.; quad.; graf.; tab.

Tese (Doutorado) – Faculdade de Economia, Universidade Federal da
Bahia, 2025.

Orientador: Prof. Dr. Vitor Araújo Filgueiras.

1. Trabalho - Brasil. 2. Transporte – Aplicativos móveis. 3.
Terceirização. 4. Uber (Empresa). 5. Indicadores sociais - Brasil. I.
Filgueiras, Vitor Araújo. II. Título. III. Universidade Federal da Bahia.




TERMO DE APROVAÇÃO

Leonardo Moura Lima Calmon de Siqueira


**“TERCEIRIZAÇÃO E UBERIZAÇÃO: IMPLICAÇÕES SOBRE OS INDICADORES
SOCIAIS DO TRABALHO NO BRASIL”**

Tese de Doutorado aprovada como requisito parcial para obtenção do Grau de Doutor em Economia no Programa de Pós-Graduação em Economia da Faculdade de Economia da Universidade Federal da Bahia, pela seguinte banca examinadora:


Salvador, 21 de março de 2025.

Documento assinado digitalmente
 **VITOR ARAUJO FILGUEIRAS**
Data: 02/04/2025 13:49:29-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>


Prof. Dr. Vitor Araujo Filgueiras
(Orientador - PPGE/UFBA)

Documento assinado digitalmente
 **NUNO JORGE RODRIGUES TELES SAMPAIO**
Data: 24/03/2025 10:51:50-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

**Prof. Dr. Nuno Jorge Rodrigues Teles
Sampaio (PPGE/UFBA)**


Documento assinado digitalmente
 **PATRICIA VIEIRA TROPIA**
Data: 21/03/2025 17:18:43-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Prof.^a Dra. Patrícia Vieira Trópia (UFU)

Documento assinado digitalmente
 **Glauca Cristina Candian Fraccaro**
Data: 21/03/2025 17:56:29-0300
CPF: ***.025.748-**
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

**Prof.^a Dra. Glauca Cristina Candian
Fraccaro (UFSC)**

Prof. Dr. José Dari Krein (Unicamp)

Documento assinado digitalmente
 **JOSE DARI KREIN**
Data: 22/03/2025 09:56:03-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Para Filipe, Júlia, Lucas e Dante.

AGRADECIMENTOS

A todas(os) as(os) professoras(es) da Escola da Vida com quem pude e me tem sido permitido aprender e me desenvolver.

A Laumar (Lau) e Igor, Amigos de absolutamente todas a horas.

Ao Prof. Luiz Filgueiras e à Prof^a Graça Druck, fontes dos estímulos seminais para os estudos acerca do Mundo do Trabalho.

Ao Prof. Vitor Filgueiras, pelas oportunidades de aprendizado empírico sobre o Mundo do Trabalho no Brasil nos Projetos Caminhos do Trabalho e Vida Pós-Resgate, e pela orientação firme e lúcida para que eu pudesse chegar a termo com a presente pesquisa.

À Prof^a Patrícia Trópia, pelas sugestões cuidadosas, feitas na ocasião da qualificação da pesquisa.

À Prof^a Gláucia Fraccaro e ao Prof. Dari Krein, pelas considerações tecidas na defesa desta tese.

Ao Prof. Nuno Teles, que além das análises sobre este trabalho, sempre se apresentou aberto e disposto a apoiar das mais diversas formas durante essa etapa importante da minha formação.

Ao Corpo Docente do Programa de Pós-Graduação em Economia da UFBA, em especial ao Prof. Uallace Moreira, que, com sua empatia, fez ser possível minha experiência de doutoramento em Economia.

Às(Aos) colegas de equipe do Caminhos do Trabalho e Vida Pós-Resgate, em especial ao Prof. Eduardo Borges dos Reis, pela confiança irrestrita na minha atuação.

A Magali Laranjeira, companheira amorosa, carinhosa, atenciosa e diligente, sem a qual não consigo imaginar como teria sido a Travessia de Vida realizada nos três últimos anos, cruciais não apenas para a finalização deste trabalho.

Ao meu pai querido (in memoriam), por tudo que me pôde ofertar em vida.

À minha mãe, pelos infinitos cuidados, preces e por sua incondicional presença, sempre que demandada.

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia (FAPESB), pela bolsa de estudos que permitiu minha dedicação aos trabalhos de pesquisa e extensão durante os quatro primeiros anos dessa jornada.

A Deus, pela Vida...

[...] Seu sonho é sua vida
E vida é trabalho...
Luiz Gonzaga Jr.

[...] Vida sem utopia não entendo que exista.
Caetano Veloso

RESUMO

Buscando se integrar no conjunto de estudos acerca das transformações verificadas no Mundo do Trabalho ao longo das últimas décadas, a presente pesquisa objetiva identificar os efeitos da terceirização e da uberização do trabalho sobre a qualidade dos indicadores sociais do trabalho no Brasil. Adotando como ponto de partida as conceituações (1) de trabalho no Brasil, (2) de indicadores sociais e (3) de qualidade dos indicadores sociais do trabalho, tece uma relação da terceirização e da uberização do trabalho com as estatísticas públicas nacionais, que afeta os números e fatos mediante os quais é analisada a realidade vivenciada pelas trabalhadoras e trabalhadores do país. Com base na legislação vigente e sem negligenciar as dificuldades estruturais da interação entre capital e trabalho, aponta possíveis caminhos a serem adotados no sentido de mitigar os efeitos politicamente indesejados dessas duas formas de gestão da produção sobre os indicadores sociais do trabalho brasileiros.

Palavras-chave: trabalho; indicadores sociais; terceirização; uberização.

ABSTRACT

Seeking to integrate the set of studies on the transformations observed in the World of Labor over the last decades, this research aims to identify the effects of outsourcing and the uberization of work on the quality of social indicators of work in Brazil. Adopting as a starting point the concepts (1) of work in Brazil, (2) of social indicators and (3) of quality of social indicators of work, it weaves a relationship between outsourcing and the uberization of work and national public statistics, which affect the numbers and facts through which the reality experienced by workers in the country is analyzed. Based on current legislation and without neglecting the structural difficulties of the interaction between capital and labor, it points out possible paths to be adopted in order to mitigate the politically undesirable effects of these two forms of work force management on the Brazilian social indicators of work.

Keywords: labor; labour; work; social indicators; outsourcing; uberization of work

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Dez UFs com maior média de vínculos de emprego por estabelecimento de atividade de teleatendimento, Brasil, 2023	67
Quadro 2 - Indicadores extraídos de dados disponíveis em capturas de tela do aplicativo da empresa de transporte de passageiros e entregas de encomendas Uber, com resumo semanal de ganhos auferidos, dias trabalhados e jornada laboral de um dos seus trabalhadores.....	104
Quadro 3 - Distribuição das pessoas ocupadas na semana de referência que trabalhavam por meio de plataformas de serviços, por tipo de dependência em relação à plataforma e existência de dependência, segundo o tipo de plataforma de serviço utilizada no trabalho principal (%)	112

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Evolução no nº de auxílios-doença comuns e auxílios-doença acidentários para cada 10 mil vínculos formais declarados à RAIS	62
Gráfico 2 - Evolução do nº de teleatendentes ativas, receptivas e híbridas, Brasil, 2006-2023.....	65
Gráfico 3 - Evolução da parcela de teleatendentes ativas, receptivas e híbridas vinculadas à atividade de teleatendimento e demais atividades econômicas	65
Gráfico 4 - Variação da distribuição relativa dos vínculos formais de trabalho na atividade de teleatendimento (<i>callcenters</i>) por Grande Região, Brasil, 2006 e 2023	66
Gráfico 5 - Distribuição da população de teleatendentes vinculadas a callcenter, por sexo, Brasil, 2023	68
Gráfico 6 - Distribuição da população de teleatendentes	68
Gráfico 7 - Distribuição da população de teleatendentes	69
Gráfico 8 - Remuneração média nominal das operadoras de telemarketing ativas, receptivas e híbridas, vinculadas à atividade de teleatendimento, por Grande Região, Brasil, 2023.....	69
Gráfico 9 - Distribuição da população de teleatendentes vinculadas a <i>callcenter</i> por tipo de vínculo contratual, Brasil, 2023	70
Gráfico 10 - Distribuição da população de teleatendentes vinculadas a <i>callcenter</i> por tamanho do estabelecimento, Brasil, 2023.....	70
Gráfico 11 - Distribuição da população de teleatendentes vinculadas a <i>callcenter</i> por tempo de vínculo, Brasil, 2023.....	71
Gráfico 12 - Evolução do nº de vínculos em atividade de teleatendimento e em bancos comerciais, múltiplos e de investimento, Brasil, 2009-2022.....	74
Gráfico 13 - Evolução do nº de acidentes de trabalho por 1.000 vínculos em atividade de teleatendimento e em bancos comerciais, múltiplos e de investimento, Brasil, 2009-2022	75
Gráfico 14 - Distribuição dos afastamentos por auxílios-doença comuns (B31) e acidentários (B91) acumulados entre os anos de 2012 e 2022 para a atividade de teleatendimento e bancos comerciais, de investimento e múltiplos com e sem carteira comercial, Brasil.....	76
Gráfico 15 - Distribuição dos afastamentos por auxílios-doença comuns (B31) e acidentários (B91) nos anos de 2012 e de 2022 para a atividade de teleatendimento e bancos comerciais, de investimento e múltiplos com e sem carteira comercial, Brasil	76
Gráfico 16 - Distribuição dos afastamentos por família da Classificação Internacional de Doenças (CID), Brasil, 2012-2022	77

Gráfico 17 - Participação dos afastamentos concedidos a trabalhadoras(es) de bancos comerciais, de investimento e múltiplos com e sem carteira comercial nas 5 famílias da CID mais frequentes, Brasil, 2012-2022.....	78
Gráfico 18 - Participação dos afastamentos concedidos a trabalhadoras(es) de <i>callcenter</i> nas 5 famílias da CID mais frequentes, Brasil, 2012-2022	78
Gráfico 19 - Distribuição dos afastamentos previdenciários concedidos a trabalhadoras(es) de bancos comerciais, de investimento e múltiplos com e sem carteira comercial acumulados entre os anos de 2012 a 2022 por auxílios-doença comuns (B31) e acidentários (B91) e pelas 5 famílias da CID mais frequentes, Brasil	79
Gráfico 20 - Distribuição dos afastamentos previdenciários concedidos a trabalhadoras(es) do setor de teleatendimento acumulados entre os anos de 2012 a 2022 por auxílios-doença comuns (B31) e acidentários (B91) e pelas 5 famílias da CID mais frequentes, Brasil	80
Gráfico 21 - Distribuição dos afastamentos de operadoras(es) de telemarketing por auxílios-doença comuns (B31) e acidentários (B91) acumulados entre os anos de 2012 e 2022 para a atividade de teleatendimento e bancos comerciais, de investimento e múltiplos com e sem carteira comercial, Brasil.....	81
Gráfico 22 - Distribuição dos afastamentos de operadoras(es) de telemarketing por auxílios-doença comuns (B31) e acidentários (B91) nos anos de 2012 e 2022 para a atividade de teleatendimento e bancos comerciais, de investimento e múltiplos com e sem carteira comerciais	82
Gráfico 23 - Participação dos afastamentos concedidos a teleatendentes de bancos comerciais, de investimento e múltiplos com e sem carteira comercial nas 5 famílias da CID mais frequentes, Brasil, 2012-2022	83
Gráfico 24 - Participação dos afastamentos concedidos a teleatendentes de <i>callcenter</i> nas 5 famílias da CID mais frequentes, Brasil, 2012-2022	83
Gráfico 25 - Distribuição dos afastamentos previdenciários concedidos a teleatendentes de bancos comerciais, de investimento e múltiplos com e sem carteira comercial acumulados entre os anos de 2012 a 2022 por auxílios-doença comuns (B31) e acidentários (B91) e pelas 5 famílias da CID mais frequentes, Brasil	84
Gráfico 26 - Distribuição dos afastamentos previdenciários concedidos a teleatendentes de <i>callcenter</i> acumulados entre os anos de 2012 a 2022 por auxílios-doença comuns (B31) e acidentários (B91) e pelas 5 famílias da CID mais frequentes, Brasil	84
Gráfico 27 - Distribuição das teleatendentes pesquisadas pelo PCT por tempo declarado do início dos sintomas de adoecimento desde o início do vínculo de trabalho, novembro/2017-2023.....	85
Gráfico 28 - Distribuição das teleatendentes vítimas de agravos por nº de doenças diagnosticadas em cada caso, Projeto Caminhos do Trabalho, janeiro/2018-março/2023	86

Gráfico 29 - Incidência dos adoecimentos ocupacionais no total de diagnósticos em teleatendentes agravadas(os) por capítulo da CID (códigos), Projetos Caminhos do Trabalho, novembro/2017-2023.....	86
Gráfico 30 - Distribuição dos trabalhadores entrevistados por raça, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023.....	96
Gráfico 31 - Distribuição dos trabalhadores entrevistados por faixa etária, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023.....	96
Gráfico 32 - Distribuição dos trabalhadores entrevistados por grau de escolaridade, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023	97
Gráfico 33 - Distribuição dos trabalhadores entrevistados por local de trabalho, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023	97
Gráfico 34 - Distribuição dos trabalhadores entrevistados por tipo de veículo utilizado no trabalho, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023	97
Gráfico 35 - Distribuição dos trabalhadores entrevistados por tempo de trabalho uberizado, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023.....	98
Gráfico 36 - Distribuição dos trabalhadores entrevistados por número de empresas para que trabalhava ou trabalhara, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023	98
Gráfico 37 - Distribuição dos trabalhadores entrevistados por empresas para que trabalhava ou trabalhara, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023	98
Gráfico 38 - Distribuição dos trabalhadores entrevistados e vinculados à iFood por tipo de vínculo a esta empresa, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023	99
Gráfico 39 - Distribuição dos entrevistados por número de dias de trabalho semanais, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023	100
Gráfico 40 - Distribuição dos entrevistados por jornada média diária de trabalho, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023	101
Gráfico 41 - Renda média bruta mensal declarada e apurada (em R\$) por tipo de veículo utilizado no trabalho, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023	101
Gráfico 42 - Renda média bruta declarada e apurada (em R\$) por hora trabalhada por tipo de veículo utilizado no trabalho, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023	102
Gráfico 43 - Renda média declarada e apurada (em R\$) por hora trabalhada por atividade uberizada, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023	103
Gráfico 44 - Frequência dos entrevistados que relataram ocorrências por tipo de veículo utilizado, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023.....	106
Gráfico 45 - Distribuição das pessoas ocupadas na semana de referência, por condição de trabalho por meio de plataforma digital de serviço no trabalho principal (%)	110

Gráfico 46 - Distribuição das pessoas ocupadas na semana de referência, por posição na ocupação no trabalho principal (%)	111
Gráfico 47 - Distribuição das pessoas ocupadas na semana de referência, por grupamento de atividade no trabalho principal (%)	113
Gráfico 48 - Distribuição das pessoas ocupadas na semana de referência, por grupamento de ocupação no trabalho principal (%)	114
Gráfico 49 - Rendimento médio mensal real das pessoas ocupadas na semana de referência, por condição de trabalho por meio de plataforma digital de serviço no trabalho principal (R\$).....	115
Gráfico 50 - Rendimento médio mensal real das pessoas ocupadas na semana de referência, por condição de trabalho por meio de plataforma digital de serviço no trabalho principal, segundo o nível de instrução (em R\$).....	116
Gráfico 51 - Pessoas que contribuíram para instituto de previdência em qualquer trabalho, por condição de trabalho por meio de plataforma digital de serviço no trabalho principal (%).....	121
Gráfico 52 - Evolução dos acidentes de trabalho registrados totais (x 1.000), com CAT e sem CAT. Brasil, 1999 a 2022	131

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Variação dos nºs de estabelecimentos e vínculos formais de trabalho na atividade de teleatendimento (callcenters), e média de vínculos por estabelecimento por Grande Região, Brasil, 2006 e 2023	66
Tabela 2 - Pessoas ocupadas na semana de referência, por trabalho por meio de plataforma digital de serviço	108
Tabela 3 - Indicadores das pessoas ocupadas na semana de referência como condutores de automóveis em atividade de transporte rodoviário de passageiros, segundo a condição de trabalho.....	118
Tabela 4 - Indicadores das pessoas ocupadas na semana de referência como condutores de motocicletas em atividade de malote e entrega, segundo a condição de trabalho.....	118
Tabela 5 - Distribuição das pessoas ocupadas na semana de referência que trabalhavam por meio de plataformas de serviços, por tipo de influência na determinação da jornada de trabalho e existência de influência, segundo o tipo de plataforma de serviço utilizada	120

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
AEAT	Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho
AEPS	Anuário Estatístico da Previdência Social
Amobitec	Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia
AT	acidente de trabalho
B31	auxílio-doença comum
B91	auxílio-doença acidentário
CAGED	Cadastro Geral de Emprego e Desemprego
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CEBRAP	Centro Brasileiro de Análise e Planejamento
CET	Companhia de Engenharia de Tráfego
CID	Classificação Internacional de Doenças
CLT	Consolidação das Lei Trabalhistas
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
CPF	Cadastro de Pessoa Física
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
eSocial	Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas
FAP	Fator Acidentário Previdenciário
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
Funcoge	Fundação Comitê de Gestão Empresarial
FUNDACENTRO	Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho
GILRAT	Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa decorrente de Riscos Ambientais do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ILO	International Labour Organization
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social

MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NTEP	Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OL	operador logístico
PCT	Projeto Caminhos do Trabalho
PFT	População em Idade para Trabalhar
PIT	População em Idade para Trabalhar
PNAD Contínua	Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio Contínua
PNS	Pesquisa Nacional de Saúde
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SM	salário-mínimo
SmartLab	Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho
SST	Saúde e Segurança no Trabalho
STF	Superior Tribunal Federal
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
UF	Unidade da Federação
UFBA	Universidade Federal da Bahia
Unicamp	Universidade Estadual de Campinas

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	18
2	DEFININDO INDICADORES SOCIAIS DO TRABALHO NO BRASIL	25
2.1	NOTAS SOBRE O TRABALHO E SEU SENTIDO	26
2.1.1	Subsídios sobre o trabalho no pensamento de Aristóteles, Hegel, Lukács e Arendt	27
2.1.2	Alguns elementos da perspectiva clássica na economia e na sociologia	30
2.1.3	Sobre a relação entre trabalho, saúde e segurança	38
2.1.4	O trabalho no Brasil	41
2.2	DEFININDO INDICADORES SOCIAIS DO TRABALHO	47
2.2.1	Estatísticas públicas e indicadores sociais do trabalho no Brasil	51
3	TERCEIRIZAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS DO TRABALHO	57
3.1	CONCEITO, ORIGEM E CARACTERÍSTICAS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	59
3.2	O TRABALHO TERCEIRIZADO E PRECARIZADO DAS/DOS TELEATENDENTES DE CALLCENTER NO BRASIL	64
3.3	A OCULTAÇÃO DOS ADOECIMENTOS OCUPACIONAIS EM TELEATENDENTES DE CALLCENTER	72
3.4	OCULTAÇÃO DOS ADOECIMENTOS OCUPACIONAIS EM TELEATENDENTES: DADOS PRIMÁRIOS DO PROJETO CAMINHOS DO TRABALHO (PCT)	85
4	UBERIZAÇÃO: A POBREZA DE INDICADORES FRENTE AO MAR DE DADOS	89
4.1	DEFINIÇÃO, HISTÓRICO E CARACTERÍSTICAS DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL	90
4.2	RETÓRICA EMPRESARIAL X REALIDADE OBSERVADA: DADOS PROJETO CAMINHOS DO TRABALHO	95
4.3	ESTIMATIVAS OFICIAIS SOBRE O TRABALHO UBERIZADO NO BRASIL	106
4.4	A PRECARIIDADE DOS DADOS SOBRE O TRABALHO UBERIZADO E SEUS EFEITOS SOBRE OS INDICADORES EXISTENTES	121
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS E FORMAS DE RESISTÊNCIA	125
5.1	A PNAD CONTÍNUA COMO ESPELHO DA DINÂMICA LABORAL NO BRASIL	127
5.2	ANOTAÇÃO ADMINISTRATIVA DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS)	128
5.3	ACESSO ÀS BASES DE DADOS DAS EMPRESAS “PLATAFORMA”	129
5.4	O NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO PREVIDENCIÁRIO (NTEP)	129
	REFERÊNCIAS	133

1 INTRODUÇÃO

[...] sob o sistema de metabolismo social do capital, o trabalho que estrutura o capital desestrutura o ser social (Antunes, 2009, p. 261).

[...] o *sentido do trabalho* que estrutura o capital (o *trabalho abstrato*) é desestruturante para a humanidade, enquanto seu polo oposto, o *trabalho* que tem sentido estruturante para a humanidade (o *trabalho concreto* que cria bens socialmente úteis), torna-se potencialmente desestruturante para o capital. Aqui reside a *dialética espetacular do trabalho*, que muitos de seus críticos foram incapazes de compreender (Antunes, 2018, p. 26).

Considerando a importância dos indicadores sociais para o diagnóstico da realidade vivenciada por uma população na atualidade, assim como para o planejamento, a avaliação e os resultados das políticas públicas sociais, o presente estudo tem como proposta central evidenciar os impactos dos fenômenos da terceirização e da uberização sobre as estatísticas e indicadores sociais oficiais do trabalho. De forma mais específica, como e quanto a terceirização e a uberização do trabalho afetam a qualidade do que é expresso pelos dados oficiais.

Para fins dessa pesquisa, a qualidade de um indicador social do trabalho diz respeito à sua capacidade de explicação do aspecto sociolaboral sobre o qual ele versa. Esta qualidade decorre essencialmente da definição do indicador (seu conceito e métodos de apuração e leitura) e das estatísticas públicas que servem de base à sua apuração. A escolha do quê e do como será quantificado e/ou medido carrega para os números que serão apurados os pontos de vista e valores ideológicos de quem toma essa decisão; isto reverbera sobre a cognição acerca dos fatos e, conseqüentemente, sobre as decisões tomadas a partir deles.

Desde as três últimas décadas do século passado até os dias atuais, é consenso entre os pesquisadores dos mais diversos campos de estudos humanos e sociais que se testemunha, em escala global, a transformações profundas no chamado mundo do trabalho. Essas mudanças resultam, primordialmente, de quatro distintos processos que, embora diferentes, se conectam e se potencializam mutuamente, quais sejam: (1) na área técnica, os avanços tecnológicos nas formas de registros e processamento de dados e informações e nos meios de comunicação; (2) na produção, a reestruturação organizacional dos processos produtivos e na gestão da força de trabalho; (3) na política e na economia, o espraiamento e a absorção cultural do ideário neoliberal e (4) financeirização da economia global

(Antunes, 2005, 2009, 2018; Filgueiras, 1997, 2000; Grohmann, 2020). Os rebatimentos dessas alterações em escala mundial, primordialmente sobre as condições de vida e de trabalho, têm sido sentidos com mal-estar, adoecimentos e mesmo mortes, objetos de estudo de incontáveis pesquisas nas mais diversas searas do conhecimento.¹

De forma integrada aos quatro grandes processos mencionados, o mercado de trabalho brasileiro vem sendo marcado por dois fatos específicos, ambos diretamente relacionados ao desenvolvimento de modelos de contratação e gerenciamento da força de trabalho, que concorreram para reduzir a proteção social da classe trabalhadora e intensificar a manifestação do fenômeno da informalidade. O primeiro deles, a terceirização, embora sua origem no país remeta ao fim dos anos 1960, ganha corpo nos anos 1990, em meio à ampliação da integração da economia brasileira aos regimes de produção e financeiro globalizados e à adesão às políticas econômicas de viés neoliberal, em um contexto de incremento do desemprego e da informalidade; enraíza-se na legislação nacional de forma cada vez mais profunda até 2017, por ocasião da aprovação Lei 13.429, que legalizou a terceirização irrestrita das atividades de uma empresa (Dutra; Prates, 2021). O segundo fato se dá a partir de 2014, período que corresponde ao início das operações da Uber no país, que, junto com a expansão do serviço próprio de entregas de encomendas da iFood, coadunaram a chamada uberização.

Embora carreguem consigo distinções na forma como se desenvolveram na história e como se processam na prática, a terceirização e a uberização acabam por constituir estratégias empresariais que têm como objetivo mais imediato negar a existência de vínculos empregatícios, que condensam conquistas históricas de direitos da classe trabalhadora e civilizam o processo de exploração do trabalho. Ao omitir a relação de emprego, esses dois modelos de gestão da força de trabalho visam driblar as barreiras legais que obstam a exploração vilipendiosa do trabalho (Filgueiras, V. ; Dutra, 2021), possibilitando às empresas a intensificação da produção, a abstenção quanto às suas responsabilidades legais decorrentes da relação de emprego, a redução dos seus custos e o aumento dos seus lucros.

¹ Dentre esses estudos estão Antunes (2009), Antunes e Praun (2015), Dardot e Laval (2016), Dejours (2015), Dejours *et al.* (2018), Dutra (2014), Filgueiras (1997); Filgueiras, V. (2021); Franco (2006), Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), Praun (2019).

Colateralmente, para além do incremento da competitividade empresarial de modo espúrio, a adoção de tais práticas aprofunda a precariedade das condições de trabalho e de vida que historicamente caracteriza a sociedade brasileira (Antunes, 2020; Filgueiras, V. , 2021; Krein; Oliveira; Filgueiras, 2019; Teixeira; Andrade; Coelho, 2016).

Com diversos estudos apontando para os efeitos deletérios causados por estes modelos de contratação e gestão da força de trabalho, o debate sobre a temática segue acalorado, seja no meio acadêmico, seja entre legisladores ou analistas especializados, com posicionamentos e decisões que apontam para direções diametralmente opostas. No primeiro semestre de 2024, enquanto o Parlamento da União Europeia decidiu que os países que a integram devem adotar a presunção legal refutável de emprego a nível nacional, com o objetivo de corrigir o desequilíbrio de poder entre a empresa proprietária da plataforma digital de trabalho (ex. Uber, JustEat, iFood, etc.) e a pessoa que para ela trabalha², no Brasil, a instância superior do Judiciário tem reformado, a favor das empresas proprietárias das plataformas, as sentenças que até a segunda instância foram favoráveis aos reclamantes. Efetivamente, tem prevalecido, nas decisões proferidas pelos ministros do Superior Tribunal Federal (STF) acerca da terceirização e do trabalho mediado por plataformas, a retórica daqueles que defendem a necessidade de “modernizar” a legislação trabalhista em decorrência do surgimento de supostas novas formas de trabalho, fomentadas pelos avanços das tecnologias de informação e comunicação, de forma a assegurar liberdade para que as empresas possam pôr em prática ações que lhes resultem em eficiência econômica (maiores lucros) e competitividade (STF, ADPF 324³).

Esses posicionamentos da Justiça brasileira acerca da terceirização e da uberização lateralizam o recrudescimento causado pela terceirização e pela uberização dos males que afetam o dia a dia das pessoas que trabalham, dentre estes: o alongamento da jornada de trabalho, a redução dos salários, a geração de

² Ver *Parliament adopts Platform Work Directive*. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20584/parliament-adopts-platform-work-directive>. Acesso em: 25 ago. 2024.

³ Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/adpf_324.pdf. Acesso em: 25 ago. 2024.

incerteza quanto à continuidade do vínculo e a elevação dos riscos à Saúde e Segurança do Trabalho (SST).

Para a compreensão e o enfrentamento adequado de fenômenos dessa natureza, nos dias atuais, é fundamental a análise dos registros do cotidiano laboral das populações e a apuração de indicadores sobre esta realidade (Jannuzzi, 2009, 2022). A complexidade dos problemas gerados, embora evidentes em diversas das suas expressões objetivas (ex. desemprego, baixa renda, doenças e mortes), demanda por acesso e leitura de dados e fatos registrados de forma sistemática, cuidadosa e criteriosa.

No contexto histórico e tecnológico atual, tais registros são muito facilmente realizados e acumulados em sistemas e plataformas computacionais de enorme poder de monitoramento e controle empresarial; entretanto, aos poderes públicos, é propositalmente vedado o acesso a essas massas de dados que permite a análise adequada da realidade. Tecnicamente, nunca foi tão fácil dimensionar a problemática do trabalho na atualidade; politicamente, em função do poder exercido pelas empresas, nunca foi mais difícil. (Filgueiras, V. , 2021; Filgueiras, V. ; Antunes, 2020).

No caso do trabalho, fator primordial na constituição do ser social, ele imbrica aspectos da vida de cada pessoa que vão muito além da dimensão mercantil, à qual quase sempre é limitado. Por esta razão, os indicadores sociais do trabalho que refletem a perspectiva do mercado laboral são, por óbvio, insuficientes para retratar a realidade enfrentada pelos trabalhadores.

Factualmente, para qualquer dimensão da vida social, por definição, os indicadores têm sempre limitações de várias origens. Dentre estas podemos destacar duas como relevantes. A primeira diz respeito ao nº de variáveis que influenciam e retratam o fenômeno *versus* as variáveis utilizadas nas análises, já que a avaliação do processo é sempre realizada com base em número limitado de variáveis, restringindo, conseqüentemente, a capacidade de compreensão acerca dos problemas estudados. A segunda restrição, decorrente da primeira, está relacionada ao processo de definição/delimitação das variáveis a serem quantificadas, seus dados coletados, armazenados e tratados: estas etapas são fundamentais para a apuração de indicadores que sirvam para uma transformação

efetiva da realidade. Essas duas limitações impactam diretamente duas características muito importantes para qualquer indicador social, quais sejam, a validade e a confiabilidade.⁴

Ao afunilarmos o exame da questão do trabalho para o Brasil, importa se ter em vista as características específicas do chamado mundo do trabalho, no país. Com um mercado de trabalho herdeiro do escravagismo do sistema colonial, marcado por elevada informalidade e por práticas de gestão do trabalho que buscam, incessantemente, enfraquecer ou negar o vínculo de emprego (Cardoso, 2019; Filgueiras, V. , 2021; Pochmann, 2008), as estatísticas públicas oficiais, especialmente aquelas compostas por registros administrativos, ficam seriamente comprometidas, não permitindo a apuração de indicadores fidedignos da realidade em exame.

A partir desse contexto, o problema investigado pelo presente estudo é como e em que medida, no Brasil, as estratégias de gerenciamento do trabalho conhecidas como terceirização e uberização têm afetado a qualidade dos indicadores sociais do trabalho oficiais. O objetivo central da pesquisa aqui proposta é buscar evidenciar os impactos das estratégias de gestão do trabalho sobre a qualidade dos indicadores sociais do trabalho oficiais no Brasil. Adicionalmente, de forma mais específica, no sentido de cumprir o propósito mais amplo desse estudo, pretende-se: (i) realçar como se caracterizam os indicadores sociais do trabalho oficiais no Brasil, destacando o papel central das estratégias de gestão do trabalho na definição da qualidade deles; em seguida, (ii) compreender a relação empírica da terceirização e da uberização com os indicadores sociais do trabalho oficiais no Brasil, para, então, (iii) identificar formas de aprimoramento dos dados utilizados na apuração dos indicadores sociais do trabalho oficiais.

A tese aqui defendida é a de que as estratégias de gestão do trabalho adotadas nas últimas décadas no Brasil comprometem a qualidade dos dados e dos indicadores de forma geral, primordialmente por impactarem os registros

⁴ Paulo Jannuzzi afirma que: [...] A validade de um indicador corresponde ao grau de proximidade entre o conceito e a medida, isto é, a sua capacidade de refletir, de fato, o conceito abstrato a que o indicador se propõe a “substituir” ou “operacionalizar”. [Essa proximidade é] propriedade básica fundamental para justificar o emprego e a denominação de uma medida quantitativa qualquer como um Indicador Social. A confiabilidade de um indicador é uma propriedade relacionada à qualidade do levantamento dos dados usados no seu cômputo” (Jannuzzi, 2009, p. 26 e 27).

administrativos e, conseqüentemente, as estatísticas públicas oficiais. Por omitirem a realidade a ser refletida pelos indicadores oficiais, dificultam a explicitação do processo de precarização do trabalho, considerando que, de modo camuflado ou deliberado, ocultam a relação de emprego que elas encerram. Advoga-se também ser mais grave o comprometimento da leitura das conseqüências sociais dos trabalhos terceirizado e uberizado, dada a ausência ou fragilidade dos dados fornecidos oficialmente pelas empresas, é ainda mais grave, já que pesquisas apontam que estas duas formas de trabalho são ainda mais precarizadas que as demais.

Para dar conta dos objetivos definidos, o texto está estruturado em três capítulos centrais que se somam a esta introdução e ao capítulo de considerações finais. O primeiro trata das bases teóricas e conceituais que sustentam as duas categorias de análise centrais da pesquisa: (1) trabalho e (2) indicadores sociais. São exploradas essas categorias a partir de abordagens de várias disciplinas, como Filosofia, Sociologia, Economia, Medicina e Estatística, com o objetivo de proporcionar uma leitura integrada e crítica das nuances e significados dessas categorias no contexto brasileiro. Para isso, foi realizado um levantamento bibliográfico e documental sobre as referidas categorias. Na primeira parte do capítulo, o conceito de trabalho é analisado sob diferentes perspectivas, destacando a centralidade do trabalho na ontologia do ser social, sua evolução histórica no Brasil e as condições de precariedade, desigualdade e exclusão que marcaram o período colonial até a consolidação do mercado laboral no país. Essa análise histórica visa compreender como as heranças estruturais influenciam as condições atuais de trabalho no país. Na segunda parte, o texto aborda os indicadores sociais como instrumentos de mensuração e análise de fenômenos sociais relevantes. A partir de referências teóricas de Alain Desrosières e Paulo Jannuzzi, discute-se como esses indicadores são construídos e a relação histórica entre estatística e Estado, destacando a importância das estatísticas públicas e das políticas baseadas em evidências para enfrentar as desigualdades estruturais da sociedade brasileira.

O segundo capítulo objetiva apresentar os efeitos do modelo de terceirização da força de trabalho sobre a qualidade dos indicadores sociais do trabalho no Brasil, com foco nas empresas de teleatendimento. Para isso, realiza-se uma análise da natureza da relação entre a terceirização e os indicadores sociais do trabalho

oficiais, por meio dos próprios indicadores oficiais, bem como de outros indicadores apurados em pesquisa científica. Lança-se mão dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), dos Anuários Estatísticos da Previdência Social (AEPS) e de Acidentes de Trabalho (AEAT) e da base de dados do SmartLab (Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho), organizada conjuntamente pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Adicionalmente, são utilizados estudos sobre o trabalho de teleatendentes no país, bem como discutidos os achados do Projeto Caminhos do Trabalho, fruto de acordo de cooperação técnica entre o MPT e a Universidade Federal da Bahia. O capítulo está estruturado em quatro subseções que abordam (1) a definição e origem da terceirização, (2) as condições de trabalho dos teleatendentes, (3) a ocultação dos adoecimentos ocupacionais e (4) as estatísticas relacionadas a esses temas.

No terceiro capítulo, são apresentados e discutidos os efeitos da uberização sobre o trabalho no Brasil e sobre as estatísticas públicas a ele relacionadas. Inicialmente, o fenômeno é exposto no contexto histórico em que ele se apresenta com suas peculiaridades, dentre as quais se destacam: (i) a adoção persistente, por parte das “empresas plataformas”, da retórica do trabalho autônomo e do empreendedorismo que objetiva forçar a sociedade a adotar como verdade o que se evidencia como mentira; e (ii) o gerenciamento algorítmico do trabalho. A título de evidência empírica que demonstra a falsidade dos argumentos empresariais, são apresentados os resultados dos levantamentos realizados sobre motoristas e entregadores de encomendas por aplicativos pelo Projeto Caminhos do Trabalho entre os anos de 2021 e 2023 e analisados os dados registrados pelo IBGE em módulo especial da PNAD Contínua, que investigou, no 4º trimestre de 2022, o trabalho por meio de plataformas digitais. Por fim, embora identificada a congruência entre os dados apresentados das duas pesquisas, é dado destaque às suas limitações por se tratarem de pesquisas amostrais, limitadas, primordialmente, em termos geográficos, frente à massa de dados e informações monopolizadas pelas empresas uberizadoras da força de trabalho que operacionalizam, na base, os serviços por elas prestadas.

2 DEFININDO INDICADORES SOCIAIS DO TRABALHO NO BRASIL

Tendo em vista as pretensões desta investigação, é oportuno que neste primeiro capítulo, sejam explicitadas as bases teóricas e conceituais que dão sustentação a duas das suas categorias de análise que lhes são centrais, quais sejam: trabalho e indicadores sociais. Para a consecução desse intento, realiza-se o exame das aludidas categorias assentado em abordagens derivadas de vários campos do saber, a exemplo da Filosofia, da Sociologia, da Economia, da Medicina e da Estatística. Com efeito, a adoção desse caminho analítico se justifica pela necessidade de que a leitura das nuances e significados em tela seja elaborada de modo integrado e crítico, abarcando, inclusive, as particularidades que devem ser levadas em conta ao discuti-las no contexto brasileiro.

Em face desse encaminhamento, na primeira subseção deste capítulo explora-se o conceito de trabalho. Ao tomar essa direção, procurou-se as ideias que buscam dissecar tal conceito a partir dos olhares de alguns pensadores(as) que entendem o trabalho a partir de uma lógica ampliada, que traz à baila o caráter que ele possui enquanto uma atividade essencialmente humana, dotada de uma capacidade transformadora que não se limita a viabilizar a satisfação de necessidades puramente materiais dos seres humanos de uma forma geral, sendo também um elemento constitutivo da própria subjetividade e das dinâmicas sociais. Ademais, examina-se a evolução histórica do trabalho no Brasil, com ênfase nas condições de precariedade, desigualdade e exclusão que atravessaram o período colonial, a transição para o trabalho livre e a consolidação do mercado laboral no contexto capitalista. Essa análise histórica permite compreender como as heranças estruturais influenciam as condições atuais de trabalho no país, marcadas por elevados índices de informalidade e desigualdade.

Na segunda parte do capítulo, aborda-se o conceito de indicadores sociais, entendidos como instrumentos de mensuração, análise e planejamento que permitem a compreensão de fenômenos sociais relevantes. Tomando por base referências teóricas de Alain Desrosières e Paulo Jannuzzi, entre outros, explora-se como os indicadores sociais são construídos a partir de convenções sociais e metodológicas, refletindo valores e interesses específicos. Discute-se também a

relação histórica entre a estatística e o Estado, destacando como a quantificação não é um processo neutro, mas, antes, um mecanismo que tanto descreve quanto molda as realidades sociais. Nesse sentido, os indicadores sociais do trabalho no Brasil, na perspectiva analítica aqui adotada, devem revelar não apenas as condições objetivas da população trabalhadora, mas também as dinâmicas de exclusão e as limitações das políticas públicas voltadas à promoção do trabalho digno.

Por fim, o capítulo integra essas duas categorias, propondo uma reflexão sobre os indicadores sociais do trabalho como expressões numéricas da precariedade vivenciada pelos trabalhadores brasileiros, discutindo a relevância das estatísticas públicas e das políticas baseadas em evidências para enfrentar as desigualdades estruturais da sociedade brasileira.

2.1 NOTAS SOBRE O TRABALHO E SEU SENTIDO

Embora a Física reconheça como trabalho qualquer deslocamento de um corpo físico resultante de aplicação de uma força, o trabalho, na filosofia e nas ciências sociais, possui denotações mais amplas. Tal fato foi há muito capturado através da observação das diferenças entre os seres humanos e os demais animais da natureza. Efetivamente, o uso da força física por meio de estruturas biológicas praticamente iguais às dos seres humanos não confere aos primatas a capacidade social de trabalhar, ou seja, de agir além do instinto, idealizando um produto que encerre em si valor de uso.

O número e a disposição geral dos ossos e dos músculos são os mesmos no macaco e no homem, mas a mão do selvagem mais primitivo é capaz de executar centenas de operações que não podem ser realizadas pela mão de nenhum macaco. Nenhuma mão símia construiu jamais um machado de pedra, por mais tosco que fosse (Engels, 2006, p. 2).

Analogamente, a organização de uma colmeia de abelhas, em que vigora a divisão de tarefas entre seus indivíduos, não permite que se espere dessa disciplina instintiva transformações estruturais de qualquer que seja a colmeia⁵. Assim sendo, o trabalho é peculiaridade essencialmente humana e é por meio dele que cada ser

⁵ É amplamente conhecida a comparação feita por Marx (2013) entre a abelha e o arquiteto.

dessa espécie se torna único na consciência de si e dos seus semelhantes, bem como toda a práxis social se constitui.

De acordo com Lukács (2013), o trabalho:

se torna o modelo de toda práxis social, na qual, com efeito [...], sempre se realizam pores teleológicos, em última análise, de ordem material. [...] o trabalho pode servir de modelo para compreender os outros pores socioteleológicos, já que, quanto ao ser, ele é a sua forma originária. O fato simples de que no trabalho se realiza um pôr teleológico é uma experiência elementar da vida cotidiana de todos os homens, tornando-se isso um componente imprescindível de qualquer pensamento, desde os discursos cotidianos até a economia e a filosofia.

A relevância da compreensão dessa categoria de análise pode ser verificada em função da atenção a ela dedicada por filósofos clássicos e modernos, teóricos clássicos da economia e da sociologia, bem como em estudos mais recentes da psicologia. Pesquisadores de cada um destes ramos do conhecimento, na perspectiva de análise que lhes distinguem, trataram (e ainda tratam) das transformações estruturais tanto na perspectiva social (coletiva), quanto do ponto de vista do ser que trabalha; descreveram (e descrevem) como os seres humanos, trabalhando, modificaram (e ainda modificam) a si mesmos, seu modo de vida e as sociedades em que viveram(em).

2.1.1 Subsídios sobre o trabalho no pensamento de Aristóteles, Hegel, Lukács e Arendt

No campo da filosofia ocidental da Idade Antiga, Aristóteles (século IV a.C.) foi um dos mais importantes pensadores que fez do trabalho objeto de suas ponderações. Identificando que a capacidade de raciocinar era uma distinção presente nas atividades humanas, classificou os mais diversos tipos de trabalho realizados na Grécia da sua época de acordo com o *quantum* de razão que cada um deles incorporava (Thiry-Cherques, 2003, p. 5). Vivendo em uma sociedade em que o escravagismo era prática comum, tipificou os esforços como *poiein*, trabalho “inferior”, braçal e manual realizado pelos escravos, e como *prattein*, trabalho do intelecto, intencional, “com uma finalidade social, política e duradoura” (Semeraro, 2013, p. 91). Para Aristóteles, nesta forma de organização social do trabalho, havia uma troca (Thiry-Cherques, 2003, p. 9): os servos executores do *poiein*, com seus

resultados concretos, davam suporte aos cidadãos gregos, responsáveis pelo *prattein*, que administrava a vida dos escravos e a organização da sociedade, permitindo as realizações, por exemplo, na política e na ciência. De acordo com Lukács (2013), a essência geral do trabalho no pensamento aristotélico consiste na materialização de um projeto previamente idealizado e para cuja execução foram obtidos e elaborados os meios necessários. Nesse esquema, o trabalho na prática integra duas categorias filosóficas que historicamente se contrapunham: teleologia e causalidade – o trabalho não apenas define os fins, planejando-o e elaborando os meios de alcançá-los, como também o realiza mediante a materialização do novo.

Analisando o pensamento da Antiguidade acerca do trabalho para a construção da sua reconhecida tríade de categorias composta pela diferenciação entre trabalho, obra e ação, Arendt (2017) destaca que está veementemente equivocada a opinião moderna de que as atividades laborais de trabalhar e fabricar eram desdenhadas na Grécia Antiga, baseada no fato destas apenas serem exercidas por escravos. Segundo esta filósofa moderna judia-alemã, paradoxalmente, os antigos justificavam a escravidão como meio para a conquista da liberdade. Nas palavras da autora,

[...] Os antigos raciocinavam de modo contrário: achavam necessário ter escravos em virtude da natureza servil de todas as ocupações que fornecem o necessário para a manutenção da vida. Era precisamente com base nisso que a instituição da escravidão era defendida e justificada. Trabalhar significava ser escravizado pela necessidade, e esta escravização era inerente às condições da vida humana. Pelo fato de serem dominados pelas necessidades da vida, os homens só podiam conquistar a liberdade dominando outros que eles, à força, sujeitavam à necessidade (Arendt, 2017, p. 102-103).

Esta visão, segundo Arendt, foi compartilhada na modernidade por Karl Marx, quando este afirma, no terceiro volume de *O Capital*, no seu capítulo 48, que “o reino da liberdade só começa onde cessa o trabalho determinado pela necessidade e pela adequação a finalidades externas” (Marx, 2017, cap. 48, seção III).

Marx, por sua vez, foi profundamente influenciado por Hegel, dois milênios depois de Aristóteles. Filósofo moderno alemão, Georg W. F. Hegel observaria o trabalho a partir de uma perspectiva distinta do pensamento da Antiguidade, analisando-o como atividade típica humana, que conduz o indivíduo a uma vida que transcende a simples existência orientada pelos instintos animais, graças aos instrumentos, ferramentas e técnicas que com ele são criadas. Para ele, a ação

laboral permite àquele que a realiza externalizar-se naquilo que é produzido, levando-lhe à autoidentificação, mediante a consequente diferenciação de si (sujeito criador), em relação com a sua criação (objeto criado). Tal atividade, direcionada ao atendimento de determinada necessidade, acaba por servir também como meio de interação com outros indivíduos que têm demanda similar. Assim, o trabalho, além de fator de definição do indivíduo, constitui simultaneamente elemento de agregação dos seres humanos. Segundo Semeraro (2013, p. 88), Hegel aprofunda sua leitura, mostrando que, “o homem, ao trabalhar, forma sua consciência e ao atender a uma necessidade determinada acaba satisfazendo a demanda de outros, de modo que sua operosidade tem um reflexo social”. Este reflexo social representa implicitamente melhorias de condições de vida da coletividade na qual se integra o indivíduo realizador do trabalho. Seu esforço resulta no desenvolvimento de si mesmo e da comunidade à qual pertence.

Aristóteles e Hegel, segundo Lukács (2013), compreenderam a teleologia do trabalho a ponto de suas colocações não carecerem de mais que ligeiros complementos que ponham o trabalho na ontologia do ser social como uma categoria fundamental. Na sua obra “Para Uma Ontologia do Ser Social”, o filósofo húngaro define o ser social como um estágio evolutivo superior à simples vida orgânica dos seres humanos e do qual é impossível retroceder. Tal transformação estrutural na vida humana é cientificamente posta, ainda hoje, como um salto evolutivo, marcado ontologicamente na sua fase superior de sociedade por quatro categorias: trabalho, linguagem, cooperação e divisão do trabalho.

Embora reconheça ser inextricável a relação entre estas quatro categorias e que a compreensão de qualquer uma delas somente se faz adequada a partir da observação da interação entre elas, Lukács defende a necessidade de iniciar sua análise pela primeira: o trabalho. Esta escolha metodológica se dá por considerar o trabalho como fato intermediário, de ligação entre o ser puramente biológico e o ser social. O trabalho demarca a transição de um estágio ao outro realizada pelo humano que não mais apenas sobrevive, mas que também ainda não vive em sociedade: o ser que trabalha. Apoiando-se nos escritos de Marx, o autor arremata sua argumentação apresentando o trabalho como o fator mediador do metabolismo entre o ser humano e a natureza do qual resulta a criação de valores de uso

fundamentais à existência do indivíduo. Portanto, o trabalho constitui o “fenômeno originário, o modelo do ser social” (Lukács, 2013).

Em obra publicada poucos anos antes de *Para Uma Ontologia do Ser Social* (1963), Hannah Arendt, n'A *Condição Humana* (1958), expôs muitas das suas reflexões acerca da categoria trabalho, tendo como ponto de partida a questão: “em que consiste uma vida ativa? *O que fazemos quando estamos ativos?*” (Arendt, 2005, p. 175). A autora, que busca no pensamento filosófico da Antiguidade os elementos iniciais para o desenvolvimento da sua resposta, parte da admissão da existência de dois modos (ou estados) de vida: a *vita contemplativa* e a *vita activa*. O primeiro estado, de contemplação, é sempre dependente, direta ou indiretamente, das atividades que se realizam no segundo. A classificação dessas atividades que definem a vida ativa é o lastro teórico e o ponto inusitado trazido por Arendt à filosofia moderna do trabalho. Segundo ela,

[...] ninguém pode permanecer em estado contemplativo durante toda a sua vida. [...] a vida ativa é [...] aquela de que nenhum homem pode escapar completamente. Pois é próprio da condição humana que a contemplação permaneça dependente de todos os tipos de atividade – ela depende do *trabalho* para produzir tudo o que é necessário para manter vivo o organismo humano, depende da *fabricação* para criar tudo o que é preciso para abrigar o corpo humano e necessita da *ação* para organizar a vida em comum dos muitos seres humanos, de tal modo que a paz, a condição para a quietude da contemplação, esteja assegurada (Arendt, 2005, p. 176, grifos nossos).

Portanto, a resposta para a questão proposta pela autora poderá ser elaborada a partir da compreensão das categorias trabalho, obra (ou fabricação) e ação, bem como da interação existente entre elas. Esses três tipos de atividade humana, quando comparados com a contemplação, apresentam de forma mais clara, como elemento comum que lhes caracteriza, a inquietude. Esta característica é, certamente, segundo Arendt, uma das raízes da tendência à não distinção entre as atividades. “Consideradas do ponto de vista da contemplação, não importa o que perturba a necessária quietude já que ela é perturbada.” (Arendt, 2005, p. 176).

2.1.2 Alguns elementos da perspectiva clássica na economia e na sociologia

Para a ciência econômica, o trabalho constituiu o elemento básico da proposição das suas primeiras teorias, elaboradas com vistas a explicar o

desenvolvimento do sistema de produção capitalista. Em *A Riqueza das Nações*, Smith expõe sua teoria do valor trabalho e a análise do papel da divisão do trabalho no aumento do excedente sobre os salários. Esta “sobra” permitiria, por sua vez, o crescimento do estoque de capital, base para o desenvolvimento das forças produtivas de uma sociedade (Smith, 1996). Na sua análise, portanto, o trabalho e a divisão do trabalho, juntamente com outros fatores de ordem econômica e política, a exemplo do livre comércio, constituem elementos geradores de riqueza para as diferentes nações.

Como categoria de análise da sociologia, o labor humano perpassou o pensamento de Karl Marx, Emile Durkheim e Max Weber, que o tiveram como base de construção de suas teorias sociais. Pode-se certamente afirmar que as metodologias de análise da sociedade por parte dos pais da sociologia clássica foram influenciadas por pelo menos dois fatores comuns. O primeiro diz respeito ao espaço-tempo vivenciado por cada um deles, marcado pelas consequências socioeconômicas da Revolução Industrial na Europa no século XIX, período do surgimento das cidades industriais inicialmente na Inglaterra e depois na França e na Alemanha. O segundo refere-se ao uso das relações sociais baseadas no trabalho como componente explicativo das suas teorias. Embora tenham tratado da categoria trabalho a partir de perspectivas diferentes, esta se fez presente como ponto coincidente para a estruturação de suas explicações sobre a organização social e seu desenvolvimento.

Para Marx, é o homem na sociedade que, com seu trabalho, seja com vistas à sobrevivência, seja para fins da organização social, modifica o mundo material e lhe imprime a história. O homem vive e faz história graças ao metabolismo que estabelece com a natureza através do trabalho. Por isso, uma concepção de um mundo ideal somente é possível se feita com base na análise do mundo real, concreto e objetivo, constituído e construído pelos seres humanos por meio do trabalho. Nesse contínuo processo dialético, os seres humanos, ao tempo que (re)criam o mundo, também se desenvolvem.

Desse ponto de vista, Marx traça como um dos seus principais objetivos a construção de uma crítica à economia política e de uma teoria que explicasse o funcionamento do modo de produção social vigente na sua época. Para isso, ele

enxergava que elementos e conceitos como capital, preço, bens e produtos existem em função da vida humana e, de forma mais significativa, da existência desta intrinsecamente relacionada à vida em sociedade. Neste sentido, todos os fenômenos econômicos são, *a priori*, de natureza social.

Por isso, analisando as teorias econômicas clássicas de Smith e Ricardo, Marx critica a ideia da naturalização da propriedade privada e da busca por lucro. Estas duas criações humanas, estando na base da constituição do modo de produção capitalista, contribuem para a formação da classe proletária, de trabalhadores sem acesso aos meios de produção aos quais, para que sobrevivam e se reproduzam, resta a alternativa de vender força de trabalho, forma mais pura do trabalho. Marx (1996, p.98) define o trabalhador como sendo aquele que vende sua força de trabalho, cedendo àquele que a compra o direito de dispor dessa força pela quantidade de tempo definida. Esta alienação do trabalho é realizada no espaço social conhecido como mercado de trabalho.

A partir de uma perspectiva de análise distinta da marxista, Durkheim na sua obra “Da Divisão do Trabalho Social” também aborda o trabalho sob o prisma da divisão do trabalho como fato social⁶. Em perspectiva diferente da apresentada pela economia clássica, Durkheim afirma que “o mais notável efeito da divisão do trabalho não é que aumenta o rendimento das funções divididas, mas que as torna solidárias.”. A divisão do trabalho tem, portanto, o papel de “tornar possíveis sociedades que, sem ela, não existiriam” (Durkheim, 1999, p. 27). Assim, a divisão do trabalho não é um princípio econômico, mas antes um princípio existencial de uma sociedade, base para sua constituição e desenvolvimento.

Deste ponto de vista de análise social, são concebidos os conceitos de solidariedade mecânica e orgânica. A primeira caracteriza as sociedades primitivas, onde seus integrantes compartilham de similares valores religiosos e interesses materiais para a sobrevivência individual e coletiva, assemelhando-se mais em comportamento e nas funções sociais que desempenham; são regidos por regras e instituições consuetudinárias. A segunda, orgânica, caracteriza a sociedade do

⁶ Os fatos sociais são formas de sentir, pensar e agir culturalmente estabelecida em uma determinada sociedade, exteriores e que precedem a existência do indivíduo, que o coagem a apresentar comportamentos similares aos dos demais integrantes do seu grupo social. Estes são, por consequência, objetos mediante os quais a ciência social deve ser estudada e desenvolvida.

sistema de produção capitalista, com os indivíduos que se orientam por uma consciência individual mais aguda, diferenciando-se uns dos outros por diversos valores religiosos e interesses econômicos mais individualizados. Nesse ambiente social, há maior diversidade de funções, com tendências gradativamente mais intensas à especialização produtiva (divisão do trabalho social), que, por sua vez, demanda maior interdependência entre seus componentes humanos. Tal realidade requer um aparato legislativo formal de complexidade proporcional à diversidade de valores e interesses abrangidos por esta sociedade.

O ganho de complexidade da organização social humana que resulta da divisão do trabalho social representa, implicitamente, o desenvolvimento social, transformações estruturais da sociedade. Não se trata apenas do desenvolvimento das forças produtivas, mas da capacidade organizacional humana decorrente do trabalho também intelectual.

Embora necessariamente não fosse o objetivo de Weber contribuir com as leituras sociológicas de Marx e Durkheim acerca do trabalho, o clássico pensador observa o trabalho de perspectiva não conflitante com os autores anteriores e que lhes é complementar. Na sua obra “A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo”, Weber identifica como os valores religiosos do protestantismo se coadunaram com o que ele chamou de “espírito” do capitalismo, contribuindo para a forma como este último se desenvolveu no ocidente, em especial na Europa e nos Estados Unidos. Enquanto Marx observa o trabalho como meio humano de construção da história e sua exploração como base da acumulação do capital, e Durkheim, na divisão social do trabalho, como fator de coesão social, estabelecimento e desenvolvimento da solidariedade orgânica, Weber aponta a visão espiritual do trabalho do homem na Terra, na ética protestante, como fator chave para o desenvolvimento e a consolidação do capitalismo ocidental.

Weber identificou que a difusão desses novos valores religiosos fez do trabalho, nas mentes dos trabalhadores, não mais algo penoso e torturante, a ser realizado apenas na quantidade suficiente que permita a manutenção e reprodução da vida; laborar passou a ser um princípio de caráter das pessoas que buscavam o divino por meio da abstenção aos prazeres mundanos, sendo por isso, desde a vida material, remuneradas com riqueza e prosperidade. Não importava a sua origem

social, mas sim a necessidade de atender à vocação divina nos seres humanos para o trabalho.

Em afirmativa que dialoga com o conceito de exército industrial de reserva de Marx, Weber destaca que “a presença de um excesso de população que possa modicamente ser contratada no mercado de trabalho é uma necessidade para o desenvolvimento do capitalismo.” (Weber, 1999, p. 39). Entretanto, essa estaria longe de ser uma condição suficiente e, sozinha, poderia se tornar um entrave ao capital. Ele acrescenta que “[...] baixos salários não são de modo algum idênticos ao trabalho barato. De um ponto de vista puramente quantitativo, a eficiência do trabalho decresce com um salário que seja fisiologicamente insuficiente, que pode a longo prazo, equivaler a uma “sobrevivência da incompetência”. Por isso, a acumulação capitalista no longo prazo demandou que o trabalho fosse “executado como um fim absoluto por si mesmo – como uma *vocação*.” (Weber, 1999, p. 39).

Com base nas ideias de Smith, Marx, Durkheim e Weber, pode-se destacar três elementos que lastrearam o fenômeno da Revolução Industrial a partir da Inglaterra na segunda metade do século XVIII, constituindo um caminho sem volta para profundas transformações no mundo do trabalho e nas condições da vida cotidiana. O primeiro, que se tornou possível graças a invenção da máquina a vapor aplicada à realização de subtarefas da produção manufatureira, a intensificação da divisão do trabalho. O segundo, o domínio mental de uma cultura religiosa em que o imperativo da sobrevivência mediante a venda da força de trabalho significasse simultaneamente a aceitação de condições miseráveis de vida como meio de salvação pós-morte. O terceiro, foi a consolidação de um espaço social que abrigasse um massivo contingente populacional obrigado a oferecer sua capacidade produtiva em troca de condições mínimas de sobrevivência: o mercado de trabalho.

Sobre a ideia do trabalho como uma mercadoria, importa considerar a contribuição de Karl Polanyi, na Grande Transformação.

Analisando o conceito de mercado e sua evolução na história, (Polanyi, 2015) destaca que antes do desenvolvimento do capitalismo industrial, a ideia de mercado estava associada à de acessório da vida social. Tal fato se verifica até mesmo durante a fase do capitalismo preponderantemente comercial, reconhecida como mercantilista. A instância econômica da vida estava assim, antes do

cataclisma social que foi a Revolução Industrial (Hobsbawm, 2017), subsumida pela dimensão social, inexistindo uma tendência de ilimitada expansão do princípio da permuta ou troca que confere identidade a este espaço específico de intercâmbio de valores de uso. Quando muito grandes, os mercados tinham suas administrações centralizadas seja no ambiente da vila, da cidade ou de uma nação. Costumes e regras sociais lhes ditavam leis consuetudinárias e conferiam fronteiras de influência sobre as relações na sociedade humana.

Até então, o trabalho, assim como a terra, era componente ontológico da vida social, sendo-lhe inimaginável a atribuição de preço de venda. A possibilidade de transferência do direito de propriedade da terra era definida por um conjunto específico de regulamentações institucionais. A organização do trabalho se inseria na organização geral da vida em sociedade, regulamentada "pelo costume e pelas regras da guilda e da cidade". Mesmo o mercantilismo, "com toda a sua tendência em direção à comercialização, jamais atacou as salvaguardas que protegiam estes dois elementos básicos da produção - trabalho e terra - e os impedia de se tornarem objetos de comércio" (Polanyi, 2000, p. 91). Tal fato ratificava a ligação do subsistema econômico a um sistema social que lhe absorvia, em que os seres humanos em sociedade eram a finalidade maior das atividades produtivas.

Com o advento da Revolução Industrial, a possibilidade de produção em massa permitiu que os comerciantes, antes no máximo financiadores de uma produção artesanal ou manufatureira, passassem a organizar a produção mediante o investimento da sua riqueza acumulada em número crescente de máquinas que demandariam por incrementos de força de trabalho, disponibilidade de terrenos para a implantação das primeiras fábricas e ampliação dos mercados consumidores de uma quantidade de produtos em evolução exponencial.

Para que tal processo de abrangência global se desencadeasse sem obstáculos, a regulamentação dos mercados passou a ser um entrave. O interesse privado no desenvolvimento de um amplo mercado autorregulável trouxe consigo a necessidade política de desvincular o econômico do social, deixando de ter o serviço mercantil à sociedade como sua razão de ser e norteando sua existência e operação para a geração e acumulação de riqueza. Tornou-se necessário entregar a regência do mercado à livre flutuação dos preços consequente da interação dos vetores da

oferta e da demanda, inclusive de recursos não passíveis de produção e, portanto, de natureza essencialmente não mercantil: o trabalho, a terra e o dinheiro.

Em teoria, sob comando dos preços, (1) oferta e demanda se identificariam, seriam quantitativamente iguais; (2) o dinheiro, conferindo poder de compra a consumidores e investidores, lubrificaria as engrenagens mercantis proporcionando fluidez ao funcionamento do sistema; (3) por consequência, produção e distribuição da riqueza que dela decorre seriam reguladas e determinadas por meio da renda resultante para cada agente pelo sistema de livre flutuação dos preços. Assim,

[...] toda a produção se destina a ser vendida no mercado e [...] todos os rendimentos resultam dessa venda. Por conseguinte, existem mercados para todos os elementos da indústria – não só para os bens (que incluem sempre os serviços), mas também para o trabalho, a terra e o dinheiro, e os preços correspondentes chamam-se preço das mercadorias, salários, rendas e juros (Polanyi, 2015, 184).

A autorregulação do mercado significa atribuição de preços a todos os bens que são vendidos, dentre estes também o trabalho, a terra e o dinheiro, não devendo existir qualquer interferência nas condições de mercado que, nessa perspectiva, exerçam arbitrariamente influência nos preços das mercadorias e desregulem a suposta capacidade do sistema de preços de equilibrar toda a vida econômica e social.

Não por acaso, a tentativa de desenvolvimento e estabelecimento de um sistema socioproductivo determinado exclusivamente pelas forças de mercado, historicamente, pressupõe a instituição de um mercado de trabalho, em que esse fator essencial, constituinte radical da natureza humana, seja ilusoriamente encarado como uma mercadoria.

Entretanto, trabalho e terra não são passíveis de serem produzidos. Assim concebê-los significa uma total inversão da organização da vida humana, já que, nas palavras de Polanyi, respectivamente, eles:

[...] nada mais são do que os próprios seres humanos nos quais consistem todas as sociedades, e o ambiente natural no qual elas existem. Incluí-los no mecanismo de mercado significa subordinar a substância da própria sociedade às leis do mercado (Polanyi, 2000, p. 93).

Para que elementos constituintes da essência da vida social ganhassem caráter mercantil, podendo passar a serem objetos de troca e de reserva/estocagem, foi necessário lhes conformar como mercadorias fictícias. Em se tratando de mercadoria reais, ou seja, produzidas para venda, qualquer interferência na livre

flutuação dos preços por influências das forças da demanda e da oferta tem rebatimentos negativos sobre autorregulação do mercado. Entretanto, aplicar esse princípio ao trabalho e à terra, significa atribuir ao mercado um poder com que esta instituição não tem condições de lidar. Em uma perspectiva mais restrita, o uso da força de trabalho de uma pessoa, exclusiva portadora dessa suposta mercadoria, lhe afeta diretamente tanto no que diz respeito à sua dimensão física quanto à psíquica. Permitir que sua força de trabalho seja efetivamente tratada como mercadoria faz com que o futuro (vir a ser) dessa pessoa se torne (ou passe a ser) resultante da decisão do seu empregador, algo, seja por qual for o ponto de vista, inaceitável, por impactar e desrespeitar a tão retoricamente defendida liberdade humana.

Como consequência de um processo dessa natureza, de acordo com Polanyi (2000, p. 95):

[...] nenhuma sociedade suportaria os efeitos de um tal sistema de grosseiras ficções, mesmo por um período de tempo muito curto, a menos que a sua substância humana natural, assim como a sua organização de negócios, fosse protegida contra os assaltos desse moinho satânico.

Não por outra razão, para equacionar a imprescindibilidade do uso da força de trabalho na produção industrial com a sua natureza não mercantil, foi necessário institucionalizar o regime de compra e venda daquilo que na sua essência não é uma mercadoria.

Por isso, a pretensa sociedade “do mercado” concebeu a partir de então o subsistema jurídico do Direito do Trabalho, de forma a mediar o conflito de interesses que está na raiz das relações de troca desse mercado peculiar, onde o vendedor nunca confere ao comprador poder total sobre a mercadoria vendida, sob pena de ter sua integridade ferida. O Direito do Trabalho constitui, por assim dizer, a instituição responsável por estabelecer os limites de uso da força de trabalho por parte dos empregadores, de forma a permitir a manutenção de um padrão civilizado no processo de acumulação do capital (Filgueiras, V. , 2012; Supiot, 2021). Em última instância, o Direito do Trabalho é a instituição que sustenta a submissão da sociedade humana ao sistema capitalista. Sem seus institutos, esse próprio sistema se coloca em ameaça. Eles são produto da experiência histórica vivenciada ao longo das duas primeiras fases da revolução industrial, marcada por lutas e personagens que sacrificaram suas vidas para denunciar a inviabilidade do

funcionamento sem peias no mercado. Essa realidade é descrita de forma sintética por Polanyi nos seguintes termos:

[...] Nada porém foi feito para salvar o povo comum da Inglaterra do impacto da Revolução Industrial. Uma fé cega no progresso espontâneo havia se apossado da mentalidade das pessoas e, com o fanatismo de sectários, os mais esclarecidos pressionavam em favor de uma mudança na sociedade, sem limites nem regulamentações. Os efeitos causados nas vidas das pessoas foram terríveis, quase indescritíveis. A sociedade humana poderia ter sido aniquilada, de fato, não fosse a ocorrência de alguns contramovimentos protetores que cercearam a ação desse mecanismo autodestrutivo. A história social do século XIX foi, assim, o resultado de um duplo movimento; a ampliação da organização do mercado em relação às mercadorias genuínas foi acompanhada pela sua restrição em relação às mercadorias fictícias. Enquanto, de um lado, os mercados se difundiam sobre toda a face do globo e a quantidade de bens envolvidos assumiu proporções inacreditáveis, de outro uma rede de medidas e políticas se integravam em poderosas instituições destinadas a cercear a ação do mercado relativa ao trabalho, à terra e ao dinheiro (Polanyi, 2000, p. 97-98).

2.1.3 Sobre a relação entre trabalho, saúde e segurança

Há mais de duzentos anos, com o desenvolvimento dos mercados laborais, crescentemente, deixou-se de ser trivial observar e analisar o trabalho de ponto de vista não mercantil, que não envolva aspectos como o (des)emprego e a renda. Não por acaso, estes são os pontos mais abordados pelos indicadores sociais do trabalho comumente divulgados. Uma rápida pesquisa em sites de busca mostra como esta realidade se expressa, ao dar destaque automático à sinonímia entre trabalho e emprego, e, conseqüentemente, apresentando o labor humano na condição fictícia por ele assumida no capitalismo.

Adicionalmente, há mais de quatro décadas, outra perspectiva sobre o trabalho que aprofunda valores mercantis (individualismo, concorrência, produtividade e consumo) vem sendo apresentada como a alternativa. Mesmo diante de evidências que apontaram para a inviabilidade de equacionamento do sistema social por meio da lógica do mercado, a retórica do empreendedorismo vem sendo massificada de forma a incutir a cultura da busca por uma emancipação a partir de uma lógica empresarial que individualiza a responsabilidade de cada pessoa pelo seu sucesso ou insucesso.

Entretanto, o trabalho constitui para cada indivíduo de uma sociedade e para a própria coletividade muito mais que simples fator de produção ou de fonte de salário (Infranca, 2014; Lukács, 2013; Polanyi, 2015). Para além das questões

relacionadas ao mercado de trabalho, dentre outras importantes dimensões da vida social visceralmente ligadas ao labor, a relação do ato de trabalhar com os aspectos da saúde, da segurança no trabalho e da seguridade social da pessoa que trabalha tem especial relevância. O trabalho, quando resulta em suprimento de necessidades biológicas, psíquicas, sociais e culturais, é fator de promoção de saúde. Quando realizado de forma parcelada, repetitiva, intensa, sob pressão do alcance de metas crescentes, em ambiente insalubre e em exposição a riscos, leva ao adoecimento e mesmo à morte.

Embora essa relação entre trabalho, saúde e segurança tenha sido historicamente percebida desde a Antiguidade, com referências a adoecimentos típicos em mineiros feitas por Hipócrates (460 - 377 a.C.), e por Caio Plínio (23-79 d.C.), e estudada mais profundamente já na Idade Moderna por Ramazzini (2016), sua temática apenas veio a mobilizar mais amplamente as sociedades a partir da Revolução Industrial, que modificou completamente o panorama das formas de trabalho e seus impactos sobre a integridade física e mental das pessoas que trabalham (Chagas; Salim; Servo, 2012; Mendes; Dias, 1991). O problema com acidentes e adoecimentos decorrentes do trabalho com máquinas, em jornadas exaustivas e em ambientes insalubres compôs as pautas de reivindicações das primeiras organizações coletivas de trabalhadores, que desembocaram nas primeiras leis protetivas da saúde laboral na Inglaterra do século XIX (Eves, 2014).

Nos anos 1950, a OIT incorporou a medicina do trabalho ao centro da sua agenda, publicando, ao final daquela década, a primeira recomendação internacional sobre o tema aos países associados (Mendes ; Dias, 1991). Desde então, inúmeras pesquisas foram e são realizadas, investigando os nexos existentes entre as atividades laborais e o desenvolvimento de disfunções orgânicas ou psíquicas de uma pessoa.

Desde os primórdios dos estudos em psicologia no fim do século XIX, seus pesquisadores, encarregando-se pelo estudo do comportamento humano e das funções da mente, não puderam deixar passar despercebida a relevância do trabalho como fator de intensa influência sobre seu objeto de estudo. Nessa época, a racionalização do trabalho desenvolvida por Taylor e o *manangement* na passagem do século XIX para o XX gerou na modernidade a necessidade de

aprofundamento da compreensão das relações entre a mente humana e o trabalho realizado. Freud, em escritos publicados pouco antes da Grande Crise de 1929, apresenta as primeiras ideias sobre psicopatologias relacionadas às atividades humanas no trabalho (Mendes, 1995).

Desde o fim do século XX até os dias atuais, o pesquisador francês Christophe Dejours aprofunda seus estudos na área por ele denominada como psicodinâmica do trabalho, contribuindo para a investigação das relações entre adoecimentos psíquicos e trabalho. Segundo ele, o propósito deste ramo da psicologia é expor o que há muito tempo fora negligenciado pelos estudos acerca do ser humano no trabalho e que colocava em risco a vida mental dos indivíduos (Dejours, 2015). Entendendo ser a organização do trabalho a resultante da divisão do trabalho, do conteúdo das tarefas a serem realizadas, das modalidades de comando postas em prática, das relações de poder desenvolvidas e de questões relacionadas ao sentido de responsabilidade, como base para a realização das suas pesquisas iniciais, o autor propõe as hipóteses de que:

A organização do trabalho exerce, sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições, emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora. Esse sofrimento, de natureza mental, começa quando o homem, no trabalho, já não pode fazer nenhuma modificação na sua tarefa no sentido de torná-la mais conforme às suas necessidades fisiológicas e a seus desejos psicológicos – isso é, quando a relação homem-trabalho é bloqueada (Dejours, 2015, p. 173).

A tese de Dejours considera o ser humano na sua essência, como ser social para quem o trabalho constitui fator fundamental da sua formação individual (física e mental) e do seu bem-estar em sociedade. Sua fictícia condição mercantil afeta essa realidade ontológica sempre que tenta sobrepujá-la, gerando disfunções nas diversas dimensões da vida humana (física, mental, cultural, social, política e econômica). Tal é a realidade historicamente em construção no Brasil, como é tratado a seguir.

2.1.4 O trabalho no Brasil

Para que seja compreendido o significado do trabalho na atualidade brasileira e, a partir daí, entender o significado dos indicadores sociais do trabalho no Brasil, é importante manter em vista o trabalho como argamassa fundante de qualquer sociedade, em qualquer modo de produção e de vida; não apenas como fator de produção e geração de riqueza, mas também base de formação sociocultural. A partir dessa perspectiva, buscar identificar como se estruturou o mercado de trabalho do país, no seu processo de integração ao sistema capitalista, para então compreender a formação das bases de dados estatísticos brasileiras referentes ao trabalho. É o que se objetiva, em linhas sintéticas, nesta subseção.

Seguindo essa lógica de raciocínio, pode-se afirmar que as mais diversas linhas de estudo sobre a formação do Brasil são unívocas em reconhecer a relevância do trabalho escravo na composição do amálgama social, político, econômico e cultural que é o país (Freyre, 2003; Furtado, 1991; Holanda, 1995; Prado Junior, 1996; Souza, 2017). Uma boa explicação da razão que levou à adoção do trabalho escravo no processo de formação daquela nova sociedade deve considerar que os motivos para sua “fundação” guardam total relação com a necessidade de geração e acúmulo de capital. No final do século XV e início do XVI, o sistema capitalista iniciava seu período comercial, mercantil, buscando alternativas para sua expansão, dando início ao processo chamado por Marx (2013) de acumulação primitiva. A formação inicial da sociedade brasileira se processa como consequência da integração dos mananciais de riquezas naturais e das oportunidades de produção de matérias primas essenciais ao entesouramento das nações europeias. Para isso, era fundamental se realizar grandes esforços laborais canalizados para a acumulação capitalista. A colonização era o meio para esse objetivo maior.

Nesse sentido, Novais destaca que:

[...] a implantação de formas compulsórias de trabalho decorria fundamentalmente da necessária adequação da empresa colonizadora aos mecanismos do Antigo Sistema Colonial, tendente a promover a primitiva acumulação capitalista na economia europeia; do contrário, dada a abundância de um fator de produção (a terra), o resultado seria a constituição no Ultramar de núcleos europeus de povoamento, desenvolvendo uma economia de subsistência voltada para o seu próprio

consumo, sem vinculação econômica efetiva com os centros dinâmicos metropolitanos. [...] Tratava-se, porém, naquele momento da história do Ocidente, de colonizar para o capitalismo, isto é, segundo os mecanismos do sistema colonial, e isto impunha o trabalho compulsório (Novais, 1989, p. 102).

Para isso, o regime escravo de trabalho se deu de forma especial, como nunca na história⁷, com seres humanos violentamente transformados em mercadoria, cuja comercialização em massa constituiu um dos mais rentáveis empreendimentos do capitalismo na sua fase comercial.

Assim sendo, o trabalho no Brasil foi estabelecido como uma “quase mercadoria total”, com a dimensão subjetiva que lhe confere a condição de elemento ontológico do ser social subtraída e desvalorizada. Para forçar essa completa transformação do trabalho em mercadoria, o sistema precisava tratar as pessoas escravizadas como animais e tentar fazê-las incorporar essa visão sobre si mesmas, impondo-lhes maus tratos e castigos de toda ordem, diariamente.

[...] A escravidão, entre nós, não foi apenas negação do escravo como pessoa (sua coisificação). Foi sua negação como ser vivo. Está-se falando de séculos de horror, em que a escravidão como dilapidadora dos corpos negros dos cativos e corruptora das mentes de seus senhores precisava ser repostas todos os dias, dia após dia com violência sempre renovada [...] (Cardoso, 2019, p. 54).

Assim o foi até o período da Revolução Industrial na Inglaterra (a partir do fim do século XVIII e início do XIX, a partir de quando a acumulação capitalista D-M-D’ passou a se realizar com outra dinâmica, em que as mercadorias provinham da produção industrial cada vez mais massificada, demandando por ampliação dos mercados consumidores, tornando indesejada a manutenção das estruturas do Sistema Colonial Mercantilista a que se integrava o escravagismo moderno (Novais, 1989). Por isso, esse é o período marcado, na América Latina, pelo início dos processos de independência e pela transição para a constituição de sociedades de trabalho livre, com seus respectivos mercados laborais.

Essa transformação estrutural no Brasil, diferentemente da ideia de que teve seu início com a abolição da escravatura e com a vinda de imigrantes europeus para a substituição do trabalho escravo nas plantações de café, deu-se de forma lenta,

⁷ Na antiguidade, a submissão de um escravo era por ele consentida, com vistas à manutenção da vida e da esperança de uma liberdade futura. Na modernidade, “a escravidão é uma sentença de morte” (Cardoso, 2019, p. 54).

gradativa, em diferentes ritmos no tempo e no espaço, iniciando ainda na primeira metade do século XIX, tendo como marco temporal importante o ano 1850, ano da proibição do tráfico negreiro e da promulgação da Lei de Terras. Já naquele ano, pesquisas apontam que o trabalho escravo nem mais era majoritário. Segundo Cardoso:

[...] Em 1850, quando cessa o tráfico negreiro, o país contava perto de 2 milhões de escravos numa população estimada de 8 milhões de almas, 90% dela vivendo no campo. A força de trabalho já não era majoritariamente escrava [...]. O censo demográfico de 1872 contou perto de 10 milhões de brasileiros, dos quais 1,5 milhão de cativos (Cardoso, 2019, p. 48-49).

Tomando a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1943, como marco de grande relevância no processo de estruturação do mercado de trabalho brasileiro, é possível afirmar que a configuração da sociedade do trabalho livre e regulamentado no Brasil foi um processo secular que ganhou força a partir do início da industrialização do país, a partir dos anos 1930.

Nestes mais de cem anos de transição, foram tecidas as primeiras tramas da sociabilidade capitalista brasileira, caracterizada primordialmente por uma grande inércia estrutural, amalgamada (1) pelo preconceito racial e pela desvalorização da força de trabalho nacional para o trabalho assalariado, (2) pela visão do trabalho manual como atividade degradante, a ser realizada apenas por pessoas indignas, (3) pelo tratamento violento a toda expressão pública de autoafirmação da população marginalizada, tratada quase sempre como potencial inimiga e (4) pelo encastelamento da elite no seu processo de manutenção de poder, exercido, dentre outras formas, (5) pela manutenção de recompensas aos mais pobres rebaixadas a parâmetros mínimos vitais. Esse caldo social foi base para a consolidação do mercado de trabalho brasileiro a partir início do processo de industrialização da economia promovido pelo Governo Vargas a partir dos anos 1930. A ética degradante do trabalho que emanava desse contexto “vedou, por muitos anos, o reconhecimento dos trabalhadores como sujeitos de direitos, [...] cidadãos” (Cardoso, 2019), e seus traços ainda hoje podem ser observados no cotidiano social do país, dentre outras formas, exercendo influência sobre a composição das estatísticas públicas nacionais referentes ao trabalho.

Nos anos 1930, o desafio que urgia para desencadear o desenvolvimento industrial do país era a regulamentação do mercado de trabalho, que se encontrava

fervilhando com greves que pleiteavam por direitos sociais trabalhistas como férias, limites ao trabalho de menores e mulheres, segurança e higiene no trabalho. Desde a década anterior, foram realizadas tentativas de normatizá-las, sem sucesso, e o Estado intensificou a repressão aos movimentos que lutavam pelas melhorias das condições sociais de trabalho.

A partir da Revolução de 1930, o Estado passou a desenvolver o que Santos (1979) afirma ser uma engenharia institucional a serviço da política de desenvolvimento econômico e social que tinha a cidadania como base, principalmente na sua dimensão social, de acesso a uma seguridade socioeconômica mínima (Marshall, 1967). Ele a definiu como sendo a cidadania regulada:

“um sistema de estratificação ocupacional [...] definido por norma legal”, [em que] “são cidadãos todos aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações *reconhecidas e definidas* em lei” (Santos, 1979, p. 75, grifos do autor).

A partir da adoção dessa política, condensada legalmente em 1943 com a promulgação da CLT, a cidadania de um(a) trabalhador(a) brasileiro(a) não residia simplesmente no fato dele(a) compor a sociedade brasileira; estaria associada ao reconhecimento e à definição legal da sua ocupação. Para ampliar a abrangência da cidadania, havia a necessidade de que novas profissões fossem regulamentadas.

Importa destacar que o advento da CLT não significou abrigo social imediato ou automático à população trabalhadora (e, ainda hoje, assim segue não sendo). Antes de poder gozar das “benesses” nela estabelecidas, eram necessários conseguir cumprir duas etapas nada simples para enorme maioria da população trabalhadora. A primeira delas era conseguir se cadastrar e obter a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), o que, à época, constituía um verdadeiro vestibular social, impossível de aprovação para imensa parcela da população, dado o conjunto de comprovações difíceis a serem realizadas como requisito para a emissão da certidão laboral. Segundo Cardoso (2010, p. 719):

[...] O trabalhador precisava prestar um conjunto completo de informações ao Departamento Nacional do Trabalho, incluindo estado civil, nível educacional, ocupação, endereço, nomes dos pais, além de levar uma fotografia. Ali, as impressões digitais eram registradas, e os demandantes precisavam informar os nomes, atividades e localização de seu empregador atual e dos antecessores, além de salários recebidos e data de admissão e demissão. Eram exigidos também os nomes, atividades e datas de nascimento de todos os dependentes, além dos sindicatos de que o trabalhador fosse eventualmente membro. [...] todas [as informações]

deviam ser provadas documentalmente, ou então por duas testemunhas portadoras de carteira de trabalho. Trabalhadores com vínculos precários de emprego, vida empregatícia errática (que não pudesse ser provada documentalmente) ou vida doméstica desviante (por exemplo, homem com parceira consensual ou mães solteiras) sabiam de antemão que o documento dificilmente seria emitido, e, sendo o caso, era pouco provável que os beneficiasse, isto é, que servisse de passaporte a um emprego formal, pois traria o registro do desvio pretérito. [...] Se homem, o candidato precisava provar que estava em dia com o serviço militar. Candidatos analfabetos precisavam de três testemunhas, uma das quais disposta a assinar a papelada que compunha o prontuário do pedido do documento. De todos os candidatos exigiam-se diplomas ou cartas de empregadores provando suas habilidades profissionais, ou então, de novo, o testemunho de dois portadores de carteira de trabalho.

Vencida essa primeira etapa, era necessário o ingresso em um emprego legalmente reconhecido. Havia de se considerar ainda uma não improvável terceira etapa, qual seja, o cumprimento da legislação por parte dos empregadores que, quando não realizado, era fato a ser apresentado à Justiça.

Portanto, inicialmente, a CLT criou critérios que, quando atendidos, formalizava a condição da pessoa como trabalhadora apta aos benefícios sociais previdenciários. Mas, tornar-se trabalhador(a) cidadão/cidadã com acesso pleno aos direitos sociais estabelecidos constituía objetivo a ser arduamente conquistado pelos(as) trabalhadores(as), dadas as dificuldades impostas para a obtenção deste reconhecimento, sacramentado pela assinatura da Carteira de Trabalho.

O caminho para a cidadania regulada era longo e nem todos conseguiam passar do estágio de pré-cidadania. Como pré-cidadão figuravam "não apenas os desempregados, os subempregados e os empregados instáveis, mas, igualmente, todos aqueles cujas ocupações, por mais regulares e estáveis, não tenham sido ainda regulamentadas" (Santos, 1979, p. 75). Segundo Cardoso (2019), de 1943 até o fim dos anos 1960, sempre mais da metade dos trabalhadores urbanos tinham vínculos empregatícios informais, não cobertos pela legislação trabalhista.

Esta ausência de proteção social ao trabalho perdura até os dias atuais, ainda afetando grande parcela da população na força de trabalho brasileira⁸. Com uma população de mais de 103 milhões de pessoas ocupadas⁹, mais de um terço dessa

⁸ Aqui se aplicam conceitos estatísticos mundialmente definidos para fins de apuração e comparação dos indicadores sociais do trabalho. Como será visto mais à frente, estas definições guardam em si pontos de vista e valores ideológicos incontornáveis.

⁹ Dado da PNAD Contínua (IBGE) para o trimestre de jul.- set. 2024; 48,3% da população na força de trabalho (PFT) era composta por empregados do setor privado com carteira assinada, militares

população (37,5%) trabalha sem proteção social; somados aos cerca de 7 milhões de desocupados, perfazem parcela de 41,5% da força de trabalho à margem do regime da previdência social. Ainda hoje, somente pouco mais da metade da população ocupada (51,6%) está protegida, seja pela CLT (40,6%), seja pelos demais estatutos que regem especificamente o trabalho dos militares e servidores públicos (10,9%).¹⁰

Desta forma, o trabalho no Brasil continua sendo essencialmente precário, não abrigado efetivamente pelas leis trabalhistas e previdenciárias vigentes. A ininterrupta luta do capital contra os direitos sociais integrados pela sua legislação impede a ampliação da abrangência do regimento celetista sobre a população ocupada. Busca-se incessantemente por formas de driblar, burlar, “reformular” e acabar com todo tipo de proteção social ao trabalho¹¹, reforçando sua condição ontologicamente precária no capitalismo.

Essa precariedade das condições de trabalho no país resulta de uma conjunção de situações vivenciadas histórica e cotidianamente, que se imbricam e vulnerabilizam socialmente as/os trabalhadoras/es. Dentre elas pode-se destacar: (1) risco constante à integridade física e psicológica do/da trabalhador(a) que resulta de insalubridade no ambiente de trabalho (condições materiais e psíquicas/subjetivas)¹²; (2) instabilidade/insegurança em relação à manutenção da atividade laboral como base de reprodução da própria vida do trabalhador; (3) jornadas extensas de trabalho levando ao esgotamento físico e/ou psicológico; (4) baixa remuneração que impede o provimento de necessidades básicas e sociais; (5) ausência do gozo a direitos sociais trabalhistas e previdenciários: hora-extra remunerada, descanso semanal, férias remuneradas, 13º salário, licença maternidade/paternidade, seguros desemprego, seguros previdenciários de saúde, FGTS e aposentadoria.

¹⁰ Sob o guarda-chuva da formalidade, ainda são considerados pela PNAD Contínua: (1) os empregadores com cadastrados como pessoa jurídica (com CNPJ) (3,4% ou 3,47 milhões de pessoas) e os (2) trabalhadores por conta própria com CNPJ (6,3% ou 6,45 milhões de pessoas).

¹¹ Como será visto nos capítulos seguintes, dentre as principais formas atuais de esquiva às obrigações sociais de proteção ao trabalho estão os modelos de gestão da terceirização da uberização.

¹² Materiais: físico-químicas - no ar, exposição química, ruído, pressão, temperatura, trabalho em altura etc. Psíquicas/subjetivas: modelos de gestão da força de trabalho que ampliam a jornada e/ou intensificam o ritmo de trabalho mediante ações coercitivas explícitas ou sutis.

Mesmo ainda não abrigando a maioria da população trabalhadora do país, a CLT constitui fator fundamental de contribuição para o equacionamento da questão social no Brasil. Determinando os parâmetros mínimos a serem cumpridos nas relações entre trabalhadores e empregadores, ela representa fator primordial ao atendimento de necessidades da classe trabalhadora brasileira, que, a partir da sua adoção, passou a poder vislumbrar a figura do trabalhador cidadão socialmente protegido. Seu instituto, por conferir civilidade à relação entre capital e trabalho no Brasil, atua no sentido de mitigar a tendência à mercadorização do trabalho inerente ao funcionamento dos mercados laborais, e representa elemento essencial para um projeto nacional que leve em consideração as pessoas que vivem do trabalho. Sua relevância para a sociedade brasileira persiste mesmo depois de 80 anos da sua promulgação e das diversas reformas recentes pelas quais passou.

O quadro de precariedade social do trabalho constitui um fato social no modo de produção e vida capitalista, em função da dinâmica da acumulação do capital, que mercadoriza o trabalho ao tratá-lo apenas como força de trabalho. Como fato social, seu poder pressão sobre as pessoas varia no sentido inverso da efetividade das leis de proteção social ao trabalho (Dutra, 2021; Filgueiras, 2012; Supiot, 2021), que realiza o processo necessário de desmercadorização.

Por isso, a formalidade do trabalho, resultante do reconhecimento dos vínculos de emprego, foi e é fundamental a civilidade no capitalismo (Filgueiras, 2021). Ela guarda íntima relação com as estatísticas e indicadores sociais do trabalho, como será visto na parcela a seguir do capítulo.

2.2 DEFININDO INDICADORES SOCIAIS DO TRABALHO

Genericamente, um indicador constitui uma ferramenta que serve para avaliação e comunicação de algum aspecto específico da vida. No seu processo de construção, demanda por dois fatores essenciais: um significado e um método de apuração (Desrosières, 1998; Desrosières; Kott, 2005; Jannuzzi, 2002, 2009, 2011, 2022).

O significado sinaliza o objetivo a que se presta, bem como os valores e interesses que lhe conferem relevância por parte de quem o sofre. Assim sendo, o significado de um indicador lhe atribui um caráter subjetivo, que, a depender da sua

aplicação, lhe transmite matizes de ordem variada – técnico, científico, político, social, econômico etc. Em geral, um indicador carrega consigo mais que um desses aspectos, podendo ser vários.

O método de apuração define os procedimentos técnicos a serem adotados frente aos elementos mobilizados para a construção do indicador. De acordo com o tipo de elemento utilizado na sua formação, o indicador é classificado como (1) quantitativo - quando resultam de um processo de quantificação e são adotados métodos estatísticos para seu cálculo; ou (2) qualitativo - quando informam sobre característica, qualidades ou contextos não passíveis de serem expressos por meio de números.

Dito isto, importa destacar que a presente pesquisa trata exclusivamente de indicadores sociais do trabalho de natureza quantitativa. Tal fato constitui uma delimitação necessária, dado o caráter também qualitativo bastante abrangente que os aspectos sociais relacionados ao trabalho têm para a vida humana. Desta forma, considerando serem as bases estatísticas as fontes dos elementos para o cálculo dos indicadores (Desrosières, 1998; Jannuzzi, 2009), assim como feito para o trabalho no Brasil, serão aqui tecidos alguns raciocínios sobre a essência da Estatística, para que se possa melhor compreender o que são os indicadores sociais.

Inicialmente, vale destacar a relação fundamental desse ramo da matemática com o Estado. Originalmente, a Estatística foi concebida como técnica de suporte aos governos no levantamento e tratamentos dos dados decorrentes dos recenseamentos. Não por acaso, o radical da palavra é o mesmo que Estado (Desrosières, 1998; Senra, 2005). Sua cunhagem é atribuída ao pesquisador germânico Gottfried Achenwall, considerado um dos pais da Estatística, que estudou e escreveu no Século XVIII sobre como governar nações. Apenas no século seguinte, com a aceleração dos avanços científicos, nas mais diferentes áreas do conhecimento, o uso do termo foi ampliado para outros campos, se difundindo efetivamente no século passado com o desenvolvimento das técnicas de amostragem probabilística, amplamente aplicadas na atualidade nas pesquisas amostrais para os mais diversos setores da sociedade.

Este ganho de importância da estatística tornou comum a ideia de conferir objetividade, rigor e imparcialidade à investigação de um fenômeno mediante o registro de dados mensuradores a partir dos fatos a ele relacionados. Entretanto, importa considerar que a quantificação sobre variáveis relacionadas a um acontecimento, que antes era apenas expresso em palavras, o traduz em números que contribuem para sua compreensão na perspectiva de quem define o que e como será quantificado e que indicadores serão apurados e comunicados.

Assim sendo, esta característica do processo de quantificação e de composição de estatísticas e indicadores faz com que se deva admitir a não neutralidade dos números, sobretudo, se eles dizem respeito à avaliação social de uma realidade. As articulações a que se prestam as estatísticas justificam as razões de os dados estatísticos sobre os fenômenos sociais não poderem ser tomados como isentos ou apartidários¹³. A escolha do quê e do como será quantificado e/ou medido carrega para os números que serão apurados os pontos de vista e valores ideológicos de quem toma essa decisão; isto reverbera sobre a cognição acerca dos fatos e, conseqüentemente, sobre as decisões tomadas a partir deles. Nas palavras de Desrosières, quantificar:

[...] supõe que uma série de convenções de equivalência prévia sejam desenvolvidas e explicadas, envolvendo comparações, negociações, compromissos, traduções, inscrições, codificação, procedimentos codificados e replicáveis, e cálculos que levam à numeração. [E] a quantificação, entendida como o conjunto de convenções e operações de medição socialmente aceitas, cria uma nova forma de pensar, representar, expressar o mundo e agir sobre ele (tradução própria) (Desrosières, 2008, paginação eletrônica).

Assim sendo, as estatísticas são produto de um anseio por, além de conhecer sobre uma realidade, influenciar e direcionar o comportamento acerca dela. Complementando esta ideia, Berman e Hirschman afirmam que:

[...] haveria poucos motivos para nos preocuparmos com a forma como os números são produzidos, na ausência de provas de que tais números tivessem o potencial de alterar poderosamente as trajetórias de indivíduos, organizações [públicas ou privadas] e campos (tradução própria) (Berman; Hirschman, 2018, p. 260).

Em função da verificação desse cenário, a própria Estatística tornou-se objeto de estudo pela Sociologia da Quantificação, campo de investigação científica em

¹³ Não por acaso, um conceito muito popular da Estatística a define como sendo “a arte de forçar os números a expressar o que se deseja que eles afirmem; e eles sempre o fazem”.

crescimento, dada a percepção, nos últimos anos, do potencial poder que decorre de se ter os fatos quantificados, memorizados e analisados (Camargo, 2009, 2016, 2022; Camargo; Daniel, 2021; Desrosières, 2008). Há algumas décadas, o desenvolvimento tecnológico computacional passou a permitir o registro, o armazenamento e o processamento de dados em quantidade antes inimaginável. Aliada a esses avanços, que seguem seu curso, a democratização do acesso aos mais diversos dispositivos de computação e comunicação, impulsionou definitivamente a estatística, para além do seu uso puramente científico ou por governos como ferramenta de tomada de decisão, transformando-a, cada vez mais, técnica produtora de influência sobre os comportamentos individuais e coletivos. Mais que nunca, as estatísticas e os indicadores possíveis de serem apurados através delas tornaram-se instrumento de exercício de poder (Zuboff, 2018; Mazzotti, 2017). Como tal, objetos de disputa também o são. Por esta razão, nesse atual contexto, as estatísticas, primordialmente aquelas de natureza pública, ganham ainda maior relevância como elemento essencial para os governos.

No campo da administração pública, a quantificação da vida social visa compreender e explicar o mundo social para transformá-lo por meio de políticas públicas (Desrosières; Kott, 2005), que podem ser elaboradas, executadas e avaliadas a partir de diferentes pontos de vista, expressos numericamente por meio de indicadores sociais.

Na definição de Jannuzzi (2009), um indicador social é, geralmente, uma expressão numérica de um determinado fenômeno social. Sua apuração é justificada, em alguma medida, pela relevância do fato ou fenômeno a que se refere, objeto de pesquisas acadêmicas ou de políticas públicas. Nesse sentido, os indicadores sociais constituem ferramental para diagnósticos, planejamento, acompanhamento e avaliação das ações do poder público tanto por parte do governo, quanto por parte da sociedade civil em uma democracia (Jannuzzi, 2022; Mello, 2022; Souza, 2002, 2006).

Assim sendo, um indicador social do trabalho expressa numericamente um fenômeno social relevante relacionado ao mundo do trabalho, representando subsídio para análise dessa realidade, proposição de políticas e aferição dos resultados das intervenções implementadas, trazendo na sua definição e no seu

método de apuração e leitura a visão e os valores de quem o estabeleceu como medida da dimensão social a que se refere.

2.2.1 Estatísticas públicas e indicadores sociais do trabalho no Brasil

No Brasil, as bases de dados públicas são alimentadas, via de regra, por três fontes principais (Jannuzzi, 2009). A primeira delas são os Censos Demográficos, que tem por objetivo central a contabilização da população e o dimensionamento da demanda por serviços públicos e privados nas Grandes Regiões, Unidades da Federação e municípios do país. Em função do esforço de trabalho e financeiro de que demandam, os Censos são realizados apenas a cada dez anos.

Para cobrir essa lacuna de tempo sem dados censitários, os poderes públicos das esferas federal e estaduais realizam pesquisas amostrais, que permitem que características encontradas em uma determinada amostra populacional, acerca de temas socioeconômicos relevantes para a administração pública (trabalho, saúde, educação, produção econômica, agricultura, indústria, serviços, finanças públicas e outros), possam ser inferidas para o total da população, dentro de um intervalo de confiança e uma margem de erro.

Por fim, a terceira fonte de estatísticas públicas no Brasil são os registros administrativos. Eles correspondem aos dados produzidos em decorrência das ações do próprio Estado, oriundos de cadastros protocolados em órgãos públicos com vistas às atividades de fiscalização e controle realizadas pelos poderes públicos. São “[...] evidências capazes de balizar a atuação governamental sobre determinados temas/agendas/políticas [...]” (Mello, 2022, p. 458). O monitoramento e a análise desses dados devem permitir avaliar a efetividade das legislações e políticas públicas.

É importante pontuar a natureza diversa dos registros administrativos, seja em relação aos temas a que se referem, seja quanto ao âmbito político-administrativo que lhe dá origem. Em geral, é recomendável bastante cautela no uso dos registros administrativos para fins estatísticos (Ferreira, 2007; Groves; Schoeffel, 2018; Mello, 2022; Senra, 1996), já que, para isso, é importante que sejam conhecidas a variável a que um registro efetivamente se refere, a finalidade para a

qual foi estabelecido, a forma como ele foi realizado, a periodicidade e referências temporais, suas referências geográficas, a forma como é armazenado e disponibilizado para os usuários.

Além disso, a qualidade dos registros administrativos varia muito. Quando definidos, registrados, armazenados e disponibilizados com rigor científico, são excelentes para diagnóstico da realidade, proposição e avaliação de políticas públicas, bem como pesquisas acadêmicas. Quando não, seu uso pode gerar confusão.

No Brasil, as principais bases estatísticas sobre o trabalho são derivadas tanto de pesquisas amostrais sobre o mercado laboral, quanto dos registros administrativos que decorrem do trabalho formal no Ministério do Trabalho e na Previdência Social. Os Censos, embora apurem dados e informações sobre as atividades laborais da população, não sendo realizados de forma tempestiva, deixam de refletir a dinâmica socioeconômica do trabalho em intervalos de tempo menores.

Atualmente, no país, das pesquisas amostrais sobre o trabalho, a que resulta em estatísticas de melhor qualidade, por critérios de abrangência territorial e temporal, de longevidade, e credibilidade técnica é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)^{14,15}, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) desde 2012¹⁶. Os dados são levantados em 3.464

¹⁴ Dados atualmente disponíveis em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>.

¹⁵ Durante pouco mais de três décadas, o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), em parceria com a Fundação SEADE, implementou a Pesquisa de Emprego e Desemprego, produzindo dados sobre o mercado de trabalho das principais regiões metropolitanas do país. A pesquisa teve início em 1984, na Região Metropolitana de São Paulo. Em 1987, com o reconhecimento da sua relevância para a análise da realidade socioeconômica do país, ela foi replicada em outras RMs brasileiras. Nos anos 2000, chegou a ser realizada nas RMs de São Paulo, Porto Alegre, Belo Horizonte, Salvador, Recife e Fortaleza, além do Distrito Federal. Ao longo dos anos 2010, por falta de financiamento, a PED foi descontinuada em todas as regiões. Em 2020, foi retomada no Distrito Federal, depois de lá ficar inativa em 2019. Toda a série histórica de dados se encontra disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/ped.html>.

¹⁶ Antes de iniciar a PNAD Contínua em 2012, o IBGE apresentava duas diferentes pesquisas amostrais que buscaram retratar o mercado de trabalho do país, quais sejam: (1) a PNAD, que foi realizada entre 1967 e 2015, nos anos não censitários, e pesquisava “de forma permanente, características gerais da população, educação, trabalho, rendimento e habitação, e, com periodicidade variável, outros temas, de acordo com as necessidades de informação para o País, tendo como unidade de investigação o domicílio” (<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/19897-sintese-de-indicadores-pnad2.html?=&t=o-que-e>) a partir de amostras coletadas em 851 municípios; e (2) a Pesquisa Mensal de Emprego (PME), mais voltada à análise do mercado de trabalho do país entre 1980 e

dos 5.568 municípios brasileiros, trazendo informações mensais para o recorte geográfico Brasil, trimestrais mais abrangentes territorialmente sobre o mercado de trabalho do país, Grandes Regiões, Regiões Metropolitanas, Região Integrada de Desenvolvimento¹⁷, Unidades da Federação e capitais estaduais.

Lançando mão de técnicas de amostragem probabilística, estima a População em Idade para Trabalhar (PIT)¹⁸ e os demais subconjuntos populacionais em relação ao mercado de trabalho (parcelas dentro e fora da força de trabalho); destrincha a População na Força de Trabalho (PFT) – pessoas ocupadas, desocupadas e subutilizadas –, estimando aspectos da como formalidade e informalidade¹⁹ por posição na ocupação²⁰ e distribuição dos ocupados por grupamentos de atividade do trabalho principal²¹. A pesquisa também tem divulgação mensal e trimestral do rendimento médio real mensal estimado das pessoas ocupadas, nos mesmos recortes temporais, geográficos e dos subconjuntos da PFT.

Assim estruturada, a PNAD Contínua é a pesquisa amostral brasileira que apresenta como principal propriedade a condição de análise do mercado de trabalho de forma mais abrangente para os diversos recortes geográficos, com periodicidade mensal para toda a população nacional com 14 ou mais anos de idade.²²

2015, abrangendo pessoas de 10 anos ou mais de idade residentes nas áreas urbanas das Regiões Metropolitanas (RMs) de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e de Porto Alegre..

¹⁷ Teresina, no Piauí.

¹⁸ População com 14 ou mais anos de idade.

¹⁹ A (in)formalidade nas posições da ocupação é verificada mediante (1) assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para empregados privados ou públicos, (2) enquadramento estatutário ou regimes especiais de contratação para servidores públicos e (3) registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas para empregadores e trabalhadores por conta própria. São

²⁰ Emprego nos setores privado e público, empregadores, trabalhadores por conta própria e trabalhador familiar auxiliar. Na população ocupada no setor privado, dada a relevância do trabalho doméstico para o mundo do trabalho no Brasil, a PNAD Contínua lhe dá destaque.

²¹ A distribuição por grupamentos de atividade do trabalho principal é dividida em 10 grupos diferentes: (1) agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura, (2) indústria geral, (3) construção, (4) comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas, (5) transporte, armazenagem e correio, (6) alojamento e alimentação, (7) informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas, (8) administração pública, defesa, seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais, (9) outros serviços e (10) serviços domésticos.

²² Para além do mercado de trabalho, a PNAD Contínua também apresenta dados anuais sobre outros temas sociais, alguns deles diretamente relacionados ao mundo do trabalho: (1) educação, (2) acesso à televisão e à Internet e posse de telefone móvel celular para uso pessoal, (3) habitação, (4) características gerais dos moradores, (5) informações adicionais da força de

Quanto às bases estatísticas compostas por registros administrativos que guardam relação direta com a classe trabalhadora no país, existem (1) a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e (2) o Cadastro Geral de Emprego e Desemprego (CAGED)²³, que compõem o Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho, organizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); e as bases (3) do Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS) e (4) do Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho (AEAT), derivadas dos registros previdenciários administrados pela DataPrev²⁴. O banco estatístico da RAIS recebe dados anuais de todos os estabelecimentos com todos os vínculos formais de trabalho, ou seja: trabalhadoras(es) com carteira assinada e servidores públicos regidos por estatuto ou contratados em regime especial;²⁵ o (Novo) CAGED, mensalmente, registra as

trabalho, (6) outras formas de trabalho (afazeres domésticos, cuidados de pessoas, produção para o próprio consumo e trabalho voluntário), (7) trabalho de crianças e adolescentes e (8) rendimentos de outras fontes.

²³ É importante destacar que, desde janeiro de 2020, o CAGED vem passando por um processo de substituição pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, mais conhecido por eSocial. Nesse período de transição, está em vigor o Novo Caged, fruto da geração de estatísticas do emprego formal com dados captados do eSocial, do CAGED e do Empregador Web. Em algum momento, o sistema do eSocial deverá substituir, por completo, tanto o CAGED como a RAIS.

²⁴ As edições eletrônicas do AEAT podem ser acessadas pelo link https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade e as do AEPS, no link <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/Dados-estatisticos-previdencia-social-e-inss/anuarios-da-previdencia-social>. Suas bases estatísticas eletrônicas também estão disponíveis nesses respectivos endereços, em sistema *online* análogo ao utilizado para a RAIS e para o CAGED.

²⁵ Detalhadamente: (1) empregados contratados por empregadores, pessoa física ou jurídica, sob o regime da CLT, por prazo indeterminado ou determinado, inclusive a título de experiência; (2) servidores da administração pública direta ou indireta, federal, estadual ou municipal, bem como das fundações supervisionadas; (3) trabalhadores avulsos (aqueles que prestam serviços de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do órgão gestor de mão de obra, nos termos da Lei nº 12.815, de 05 de junho de 2013, ou do sindicato da categoria); (4) empregados de cartórios extrajudiciais; (5) trabalhadores temporários, regidos pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; (6) trabalhadores com Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regidos pela Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998; (7) diretores sem vínculo empregatício, para os quais o estabelecimento/entidade tenha optado pelo recolhimento do FGTS (Circular CEF nº 149, de 03 de setembro de 1998, publicada no DOU de 04 de setembro de 1998);

servidores públicos não-efetivos (demissíveis *ad nutum* ou admitidos por meio de legislação especial, não-regidos pela CLT); (8) trabalhadores regidos pelo Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973); (9) aprendiz (maior de 14 anos e menor de 24 anos), contratado nos termos do art. 428 da CLT, regulamentado pelo Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018; (10) trabalhadores com Contrato de Trabalho por Tempo Determinado, regidos pela Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, com a redação dada pela Lei nº 9.849, de 26 de outubro de 1999; (11) trabalhadores com Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regidos por Lei Estadual; (12) trabalhadores com Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, regidos por Lei Municipal; (13) servidores e trabalhadores licenciados;

admissões e dispensas das pessoas celetistas; o AEPS disponibiliza anualmente os dados referentes aos segurados da previdência social e dos benefícios concedidos; e, por fim, o AEAT divulga os acidentes de trabalho apontados de acordo com os tipos (típico, doença do trabalho ou de trajeto) e se registrado mediante Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

Sobre essas bases de dados alimentadas com os cadastros oficiais da administração pública acerca do trabalho e das pessoas que trabalham, é essencial frisar que, em função da histórica informalidade que caracteriza o mercado laboral do país, os seus são os dados mais diretamente afetados pela negação dos vínculos de emprego e as sonegações dos dados que decorrerem da condição de empregado. Por esta razão, elas não possibilitam uma análise mais completa sobre as/os trabalhadoras(es) no Brasil, já que seus dados refletem apenas informações sobre o trabalho formal e, no caso, da previdência, sobre os contribuintes; assim, no Brasil, leituras sobre aspectos mercantis do trabalho demandam ainda por serem feitas através de pesquisas amostrais.

Entretanto, aqui deve ser considerado o aspecto político, portanto qualitativo, imanente à definição dos indicadores e estatísticas sociais do trabalho. No âmbito da presente investigação, o sentido que se deseja conferir ao trabalho é o de atividade humana radical do ser social, que, no capitalismo, é tratada ficticiamente como mercadoria, carecendo ser desmercadorizada por civilidade. Assim sendo, o trabalho que se deseja que cresça e, se possível, seja o único tipo vigente é o protegido socialmente, formalizado.

Além desta perspectiva, é importante destacar que, em um contexto ideal, no qual seja possível acessar os dados decorrentes de todos os vínculos laborais estabelecidos, as bases de dados compostas por registros administrativos do MTE têm caráter censitário, permitindo leituras detalhadas dos estabelecimentos e vínculos laborais nos mais diversos recortes estabelecidos²⁶ para o Brasil, Grandes Regiões, Unidades da Federação, nove Regiões Metropolitanas²⁷ e municípios.

servidores públicos cedidos e requisitados; e (14) dirigentes sindicais (Disponível em: http://www.rais.gov.br/sitio/quem_deve_ser_relacionado.jsf. Acesso em: 15 jan. 2025).

²⁶ N° de estabelecimentos e de vínculos empregatícios por estabelecimento e por trabalhador, trabalhador rastreável via CPF por tipo de vínculo (celetista, avulso, temporário e por prazo

Dito isto, é possível compor o conceito de indicadores sociais do trabalho no Brasil para esta investigação como sendo expressões numéricas da precariedade vivenciada pela população que trabalham no país, caracterizada falta de acesso aos direitos minimamente estabelecidos pelas legislações trabalhista e previdenciária. A qualidade desses indicadores deve ser avaliada pela sua capacidade de mensuração e explicação da precarização social do trabalho aqui realizado. Essa condição é definida pelas informações e números que são apurados e registrados para a composição das bases de dados e, diante do fato de que a precariedade laboral no Brasil afeta diretamente a quantidade e a qualidade das estatísticas públicas nacionais sobre o trabalho, verifica-se que a manutenção dos padrões de coleta e registro deles acabam por contribuir para que a própria precarização do trabalho no Brasil não seja nitidamente analisada nos seus mais diversos aspectos; as estatísticas públicas apontam sua histórica permanência, mas não conferem clareza e transparência aos seus aspectos mais aviltantes para as pessoas que trabalham.

Nos capítulos seguintes, serão analisadas como a terceirização e a uberização do trabalho, como modelos de gestão da força de trabalho, contribuem para este quadro.

determinado), setor e subsetor de atividade econômica, ocupação, sexo, faixa etária, admissão e desligamento, remuneração média mensal em salário-mínimo e massa salarial

²⁷ Belém, Recife, Fortaleza, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo, Curitiba e Porto Alegre

3 TERCEIRIZAÇÃO E INDICADORES SOCIAIS DO TRABALHO

Na passagem do século XIX para o XX, fervilhava nos periódicos especializados em Engenharia Mecânica o debate sobre o poder de elevação da produtividade decorrente das inovações tecnológicas, a aplicação adequada do trabalho humano sobre as novas invenções, as reduções dos custos de produção das mercadorias e o aumento dos resultados por parte dos industriais (Vizeu, 2010). A *workforce management* dava seus primeiros passos e as novas possibilidades de ganho mobilizavam as mentes de engenheiros e investidores²⁸.

Na publicação do seu livro *The Principles of Scientific Management*, obra seminal do *Management*, em 1911, Taylor, ao destacar os quatro princípios fundamentais da Administração Científica, relaciona todos ao ato de trabalhar ou ao indivíduo trabalhador, seja este o operário, seja seu “diretor”. Com suas próprias palavras, ele afirma:

[...] o aumento de produção e esta harmonia não podem ser obtidos na administração por iniciativa e incentivo. Estes têm sido a filosofia do passado que consistia em abandonar a solução do problema ao operário e deixar que ele resolvesse por si mesmo. Este sucesso tem decorrido do uso dos *quatro elementos constituem a essência da administração científica*. *Primeiro* – O desenvolvimento (pela direção e não pelo operário) da ciência de assentar tijolos, com normas rígidas para o movimento de cada homem, aperfeiçoamento e padronização de todas as ferramentas e condições de trabalho. *Segundo* – A seleção cuidadosa e subsequente treinamento dos pedreiros entre os trabalhadores de primeira ordem, com a eliminação de todos os homens que se recusam a adotar os novos métodos, ou são incapazes de segui-los. *Terceiro* – Adaptação dos pedreiros de primeira ordem à ciência de assentar tijolos, pela constante ajuda e vigilância da direção, que pagará, a cada homem, bonificações diárias pelo trabalho de fazer depressa e de acordo com as instruções. *Quarto* – Divisão equitativa do trabalho e responsabilidades entre o operário e a direção. No curso do dia, a direção trabalha lado a lado com os operários, a fim de ajudá-los, encorajá-los e aplainar-lhes o caminho [...]. Desses quatro elementos, o primeiro (desenvolvimento da ciência de assentar tijolos) é o mais interessante e atraente. Os outros três, contudo, não são menos necessários ao sucesso (Taylor, 1990, p. 67).

Ainda hoje, os princípios tayloristas podem ser identificados nas práticas administrativas que integram os modelos de gestão da força de trabalho, dentre

²⁸ Dentre os quais estavam Frederick Taylor, codificador da Administração Científica, Henry Gantt, companheiro de pesquisas de Taylor e considerado o pai da técnica de gerenciamento de projetos, e Henry Ford, fundador da Ford Motor Company, cujo sobrenome é radical do designativo utilizado para indicar o modelo de produção em massa que por décadas, no século XX, era a base do processo de acumulação do capital (fordismo).

estes o das empresas de teleatendimento em massa (*call centers*), algumas das maiores protagonistas da prática da terceirização.

O presente capítulo objetiva apresentar os efeitos do modelo da terceirização da força de trabalho sobre a qualidade dos indicadores sociais do trabalho no Brasil. Para isso, são tomados por base alguns dos mais importantes estudos sobre o trabalho de teleatendentes no país, corroborados pelos resultados do *Projeto Caminhos do Trabalho: tendências, dinâmicas e interfaces, do local ao global* (PCT). O processo de prestação de serviços desse tipo de empresa é um dos mais significativos exemplos de precarização do trabalho decorrentes da gestão laboral terceirizada no Brasil, acarretando adoecimentos ocupacionais que, de acordo com as evidências obtidas nas investigações científicas, deixam de compor as estatísticas públicas nacionais sobre a temática.

O capítulo está estruturado em quatro subseções. Na primeira, partindo da definição e da origem histórica da terceirização, destaca-se suas consequências das condições de trabalho e vida das pessoas a ela submetidas, abrindo campo para que as empresas se abstenham de responsabilidades sociais essenciais, destacadamente as relacionadas à Saúde e Segurança no Trabalho (SST).

Em seguida, o trabalho terceirizado e precarizado das/dos teleatendentes de *callcenter* no Brasil é tratado, começando por uma exploração da evolução do teleatendimento no país nas quase duas últimas décadas, traçando um perfil social das pessoas que trabalham como teleoperadoras e delineando, com base em registros administrativos, características iniciais da precariedade das condições de trabalho por elas vivenciadas.

Na terceira seção, verifica-se como a prática de ocultação dos adoecimentos ocupacionais é mais comum em setores onde há precarização das condições de trabalho, como na terceirização dos serviços de teleatendimento. Comparando os registros administrativos das notificações de acidentes de trabalho entre trabalhadores de *callcenter* e bancários, mostra-se que, apesar de uma maior população empregada no setor de teleatendimento, as estatísticas dos acidentes laborais são proporcionalmente menores para esta última, apontando para uma subnotificação dos adoecimentos ocupacionais ainda maior em decorrência da terceirização.

Por fim, são apresentadas estatísticas compostas a partir de 164 casos de teleatendentes de *callcenters* com suspeita de adoecimento ocupacional atendidas no PCT, que corroboram e ampliam a leitura sobre o que os números não falam.

3.1 CONCEITO, ORIGEM E CARACTERÍSTICAS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Para fins da pesquisa aqui apresentada, adota-se a definição de terceirização concebida por Filgueiras e Cavalcante (2015), que afirmam que ser ela uma forma:

[...] de valorização do capital por meio de organização e gestão do trabalho em que não há admissão da relação contratual com os trabalhadores em atividade e que se utiliza, para tanto, de um ente interposto (seja pessoa jurídica, cooperativa etc.) (Filgueiras; Cavalcante, 2015).²⁹

Desenvolvida no seio do modelo toyotista de organização da produção industrial, a terceirização é, nas últimas quatro décadas, uma das estratégias mais adotadas pelas empresas, por ser, de fato, um modelo de gestão da força de trabalho que objetiva, simultaneamente, sob a ótica empresarial, tornar o mais enxuta possível a estrutura produtiva da firma, elevar a produtividade, reduzir custos e, assim, incrementar o lucro. Adicionalmente, pesquisas realizadas sobre a terceirização ao longo desse período apontam para um inquestionável recrudescimento da precarização das condições de trabalho e de vida, não

²⁹ Reforçando os objetivos desse sistema de gestão da força de trabalho, a Confederação Nacional da Indústria (CNI), em título de publicação que divulga os resultados de sondagem realizada junto a indústrias de transformação, extrativa e de construção, afirma que a: “Terceirização é elo estratégico na produção da indústria” (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2017, p. 1). O texto do documento reforça quase que perfeitamente a definição aqui adotada. A pertinência dessa afirmativa pode ser melhor verificada no endereço original do documento na Internet: https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/0d/f8/0df86911-4c29-4daa-877c-37409063d3d1/sondespecial_terceirizacao_marco2017.pdf. Ainda nele, faz-se uma malfadada tentativa de negar que a redução dos custos se dá na gestão da força de trabalho, afirmando-se: “É importante ressaltar que a redução de custo não está relacionada com redução de salários e de custos trabalhistas. Na verdade, o custo menor é resultado da otimização do processo produtivo, que implica em ganhos de eficiência, melhor aproveitamento de insumos e ganhos de escala no processo fabril.” (CNI, 2017, p. 4) Onde se usa a expressão “otimização do processo produtivo”, na perspectiva de Sadi Dal Rosso é, claramente, intensificação do trabalho (DAL ROSSO, 2008). Em verdade, para o capital, o caráter de relevância desse modelo de gestão da força de trabalho decorre do poder que ele encerra de contribuir para sua valorização e, por esta razão, transcende limites de atividades econômicas capitalistas específicas; abrange a todas, de forma socialmente deletéria como as pesquisas indicam.

exclusivamente de trabalhadoras e trabalhadores terceirizados (Druck, 1999; Dutra; Filgueiras, 2021; Filgueiras; Cavalcante, 2015; Pelatieri *et al.*, 2018).

Em sua dinâmica, a terceirização distancia apenas em termos legais a empresa contratante da pessoa que para ela trabalha, sem que seja reduzida a subordinação. A essência do controle sobre o trabalho é mantida e mesmo aprofundada, já que a contratante, na sua gestão da força de trabalho que lhe serve, não mais se vê contida por obrigações e limites que lhe são impostos nos seus contratos diretos de trabalho. Na posição de cliente da terceirizada, pode exercer cobranças que a relação de emprego não permitiria ou acarretaria ônus para a tomadora. Entretanto, o vínculo efetivo da relação de trabalho é dissimulado nas várias formas de burla do direito trabalhista legitimadas pelas entidades interpostas (CNPJs), sejam estas empresas ou trabalhadoras/es “pejotizadas/os”. (Filgueiras; Dutra, 2021).

Desta forma, em termos fáticos, a terceirização escamoteia o desejo do capital de mais explorar a força de trabalho e de, simultaneamente, na busca por maximizar seus lucros³⁰, abster-se da responsabilidade social essencial de qualquer empregador, qual seja, o reconhecimento do vínculo de emprego com o cumprimento das obrigações que dele decorrem. A consequência mais geral é o recrudescimento da precarização das condições de trabalho e vida em função do fortalecimento do que Filgueiras (2017, p. 21-22) denomina de “padrão de gestão do trabalho predominantemente predatório no Brasil”:

[...] um comportamento empresarial que tende a buscar extrair o máximo de excedente do trabalho sem respeitar qualquer limite que considere entrave ao processo de acumulação, engendrando consequências deletérias para a saúde e segurança de quem trabalha, comumente caminhando no sentido da dilapidação, inutilização ou mesmo eliminação física dos trabalhadores.

Esta realidade do trabalho terceirizado no país pode ser verificada tanto por meio da análise de dados oficiais que, embora imprecisos, podem servir como *proxy* estatística, como no caso do estudo realizado pelo DIEESE (2017), quanto pelos resultados de investigações científicas ou relatórios de estudos setoriais sobre a

³⁰ Com base nos conceitos marxianos de mais-valia absoluta e mais-valia relativa, é possível verificar que a terceirização é um modelo de gestão do trabalho que permite a ampliação dessas duas formas de extração do valor, tanto ampliando a jornada de trabalho, como intensificando o processo de produção e reduzindo os salários. Esta relação conceitual, entretanto, não é objeto do presente texto.

terceirização, como nos relatórios da Funcoge (*apud* Coutinho, 2014; *apud* Silva, 2013)³¹ sobre o setor elétrico, no levantamento realizado por Ruoso Jr. (2014) acerca do setor de petróleo ou na coletânea de artigos referentes à SST na Construção Civil organizados por Filgueiras *et al.* (2015). Invariavelmente, os dados expostos nestes trabalhos apontam para a alta rotatividade nos empregos acarretando instabilidade e incerteza para os trabalhadores, salários menores que os pagos às pessoas diretamente contratadas, jornadas laborais em média mais longas e maiores taxas de acidentalidade e de acidentes fatais. Mortes, muitas mortes nessas três atividades econômicas foram empiricamente relacionadas por esses estudos à prática da terceirização.

No campo da Saúde e Segurança no Trabalho, quando os acidentes são fatais a ocultação das mortes é quase impossível. Nesses casos, a terceirização abre espaço para que as terceirizadas seja acusadas pelas fatalidades ocorridas no ambiente de trabalho de responsabilidade das contratantes (Filgueiras, 2015). Entretanto, a dificuldade de omissão dos acidentes laborais cresce à medida que sua identificação se torna mais visível a olho nu.

Neste sentido, o cruzamento de estatísticas públicas oficiais aponta que a ocultação de adoecimentos ocupacionais também constitui um problema estrutural do trabalho no Brasil (Filgueiras; Carvalho, 2017). Levantamento realizado pela Pesquisa Nacional de Saúde³², estimou que, em 2013, cerca de 4,9 milhões de pessoas de 18 anos ou mais sofreram acidentes de trabalho no Brasil, aproximadamente 7 vezes mais do que o número captado pelo INSS (725,7 mil), ou seja, uma subnotificação de cerca de 85% dos infortúnios laborais³³. Esse quadro parece se tornar mais grave quando são analisados os números dos auxílios-doença concedidos pelo INSS como relacionados ao trabalho (auxílio-doença acidentário - B91) com aqueles supostamente não relacionados ao trabalho (auxílio-doença - B31). Desde 2009, o percentual de auxílios-doença acidentários concedidos tem

³¹ No dia 17/01/2025, data em que esta referência foi inserida no texto, o sítio da Fundação Comitê de Gestão Empresarial (FUNCOGE) encontrava-se em processo de reestruturação e os referidos relatórios não se encontravam disponíveis, razão pela qual são citadas as duas referências indiretas.

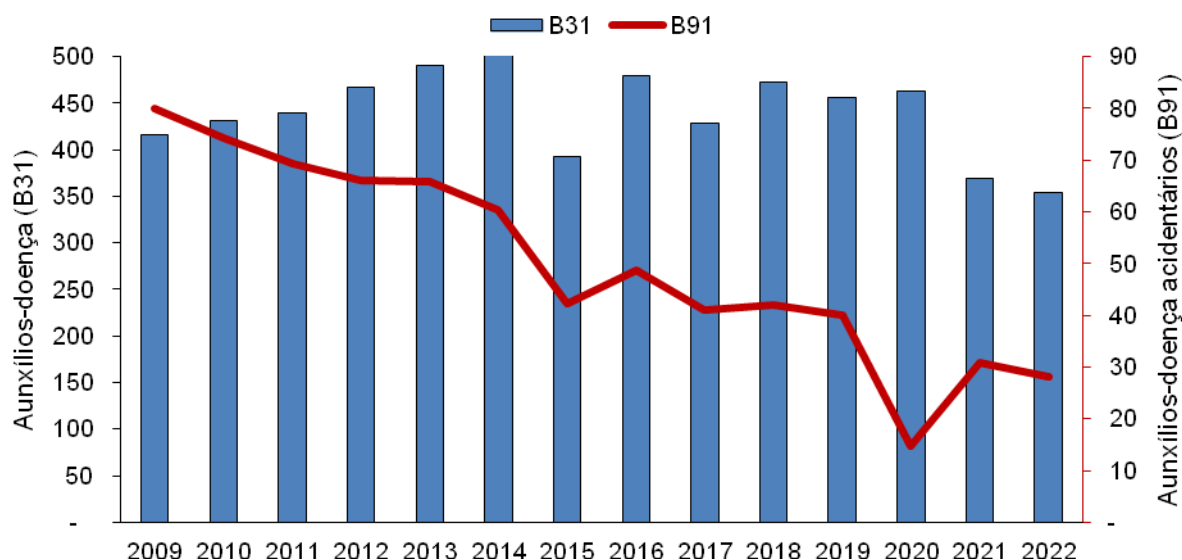
³² Pesquisa amostral realizada pelo IBGE em parceria com o Ministério da Saúde, em 2013.

³³ Dados disponíveis em <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/5315> e no AEAT (<http://www3.dataprev.gov.br/aeat/inicio.htm>).

caído de modo praticamente ininterrupto³⁴, passando de 16,15%, no referido ano, para 7,36% em 2022, sem que haja sinais de melhoria das condições de saúde e segurança do trabalho no período. Quando se avalia a evolução da própria quantidade de auxílios B91, os números apontam uma queda para menos da metade de benefícios por adoecimento ocupacional: em 2022, foram concedidos 148,4 mil B91 frente a 329,9mil auxílios-doença acidentários outorgados em 2009, compondo uma queda de 55,01%, que não encontra respaldo em qualquer pesquisa sobre o assunto.

A incidência dos B31 em relação aos vínculos formais (RAIS) oscila, alternando sem tendência clara a incrementos ou quedas, na faixa de 350 a 500 para cada 10 sem tendência clara de aumento ou queda. Já a incidência do B91 cai, de forma praticamente contínua, para quase um terço, de 80 por 10 mil vínculos formais, em 2009, para 28, em 2022 (Gráfico 1), sem que exista qualquer evidência de alteração para melhor das condições de trabalho no país durante esse período.

Gráfico 1 - Evolução no nº de auxílios-doença comuns e auxílios-doença acidentários para cada 10 mil vínculos formais declarados à RAIS



Fonte: Elaboração própria (2025) com base em AEPS (2009 a 2022) e RAIS (2009 a 2022)

Esse processo de ocultação dos adoecimentos ocupacionais tem como uma de suas bases essenciais o trabalho terceirizado que, apesar dos alertas

³⁴ A exceção se apresenta para a variação da parcela em questão entre os anos de 2020 e 2021 (anos da pandemia da COVID-19), que aumenta de 3,08% no primeiro ano para 7,71% no período seguinte.

persistentes baseados em evidências estatísticas e das Ações Diretas de Inconstitucionalidade ajuizadas no sentido de tentar conter seu avanço no país, foi acolhido sem limitações pelo Estado brasileiro por meio da Lei 13.429/2017. A prática empresarial que antes estava teoricamente limitada às atividades meio das firmas contratantes, a partir do dia 31 de março de 2017, passou a poder ser adotada irrestritamente.

Concomitantemente, nenhuma medida foi tomada no sentido de corrigir a ausência explícita de dados nos registros administrativos do MTE e da Previdência Social sobre essa modalidade de contratação degradante e deletéria à sociedade brasileira. As bases de dados da RAIS, do Novo Caged e dos Anuários Estatísticos da Previdência Social (AEPS) e de Acidentes de Trabalho (AEAT) seguem sem quantificar os efeitos da terceirização sobre o trabalho no Brasil³⁵. Tal fato reforça a inexistência de neutralidade política no ato da quantificação estatística e seus propósitos de governo.

Assim como nos casos das pessoas terceirizadas nos setores de energia, petróleo e construção civil, é exposto, nas subseções a seguir, como os números oficiais deixam de apontar para a realidade vivenciada pelo conjunto composto pelas(os) teleatendentes³⁶, que, em 2023, segundo a RAIS, totalizaram 445.195 trabalhadoras(es), das/dos quais pouco mais de dois terços (301.397 ou 67,7%) trabalhavam em estabelecimentos de callcenter, classificados sob o CNAE 8220-2/00 (atividades de teleatendimento).

³⁵ Sobre a inexistência de longa data de dados estatísticos oficiais específicos acerca da terceirização no Brasil, Coutinho já alertava para “o conteúdo falho dos dados oficiais ou das informações existentes em cadastros variados para a consolidação de demonstrativos dos números reais da terceirização e dos acidentes do trabalho no Brasil”. E que, “para o cruzamento da terceirização com a acidentalidade do trabalho, as dificuldades são imensamente superiores, provavelmente uma tarefa a ser executada em período bastante longo sem a garantia da fidelidade dos números finais, do ponto de vista quantitativo para todo o Brasil” (Coutinho, 2014, p. 192).

³⁶ Teleatendente no âmbito deste estudo refere-se à pessoa ocupada sob os códigos 4223-05 (operador de telemarketing ativo), 4223-10 (operador de telemarketing ativo e receptivo) e 4223-15 (operador de telemarketing receptivo) na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

3.2 O TRABALHO TERCEIRIZADO E PRECARIZADO DAS/DOS TELEATENDENTES DE CALLCENTER NO BRASIL

No mundo, de forma geral, com o espraio das práticas toyotistas de gestão a partir dos anos 1970, o teleatendimento passou a ser crescentemente integrado aos empreendimentos empresariais através da prática da terceirização. No Brasil, esse movimento tem início nos anos 1990, período da abertura do país ao receituário neoliberal e da aceleração dos processos de reestruturação produtiva (Druck, 1999; Filgueiras, 2000), e se intensifica nos anos 2000 (Dutra, 2014; Venco, 2006).

Entre os anos 2006 e 2023, o número de estabelecimentos dedicados primariamente ao negócio de teleatendimento aumentou de 702 para 2.498 (RAIS). Concomitantemente, este incremento se fez acompanhar pelo crescimento da população ocupada como teleatendente, que saltou de 257,7 mil pessoas em 2006 para quase meio milhão de pessoas a partir de 2014 (Gráfico 2), vinculada, crescentemente e na sua grande maioria, às empresas de callcenter³⁷, indicando um incremento ainda maior da terceirização do trabalho das operadoras de telemarketing, que, em 2006, já abrangia mais da metade das/dos trabalhadores na ocupação (55,2%) e ultrapassou, a partir de 2015, a fronteira dos dois terços das teleatendentes, chegando ao máximo de 70,1% em 2017 (Gráfico 3)³⁸.

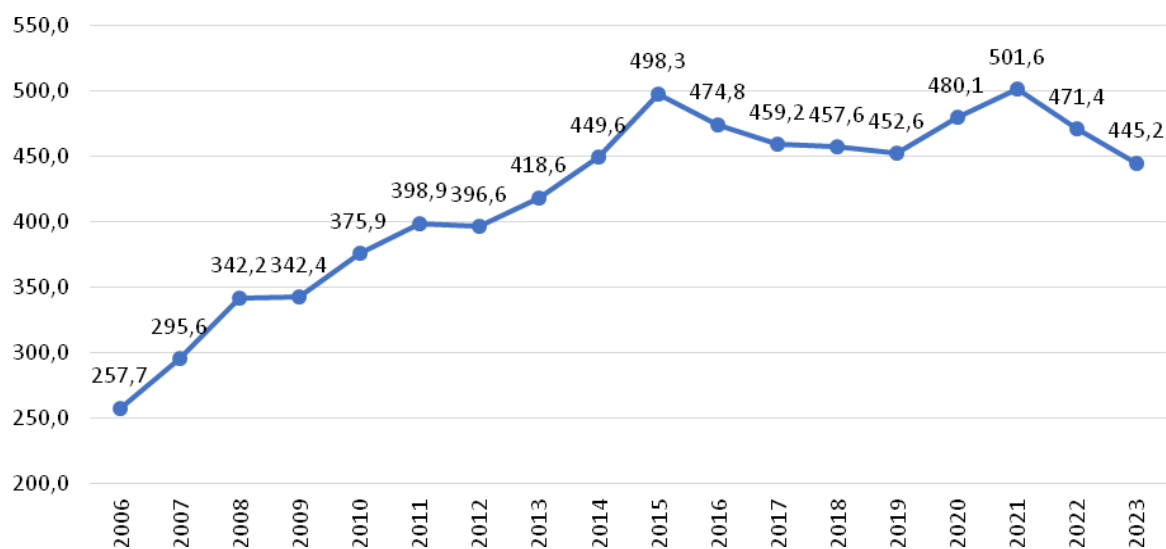
Em termos espaciais, o processo de evolução da atuação das empresas de *callcenter* se deu invariavelmente em todas as Grandes Regiões do país (Tabela 1), apresentando uma tendência de desconcentração do Sudeste para o Sul, o Norte e, principalmente, para o Nordeste do país (Gráfico 4), região com maior média de pessoas vinculadas por estabelecimento (Tabela 1)³⁹.

³⁷ Na CNAE, as empresas de callcenter estão classificadas como *Atividades de teleatendimento* - grupo, classe e subclasse com o mesmo nome – código de subclasse 8220-2/00.

³⁸ Vale destacar que as análises aqui apresentadas sobre o negócio de teleatendimento e as/os teleatendentes têm caráter censitário anual para a população na atividade e na ocupação. Por ausência do reconhecimento do vínculo de emprego, que por sua vez desobriga a declaração à RAIS, não existe condições de realizar análises com amplitude e/ou detalhamento similares para categorias como as dos motoristas e entregadores uberizados.

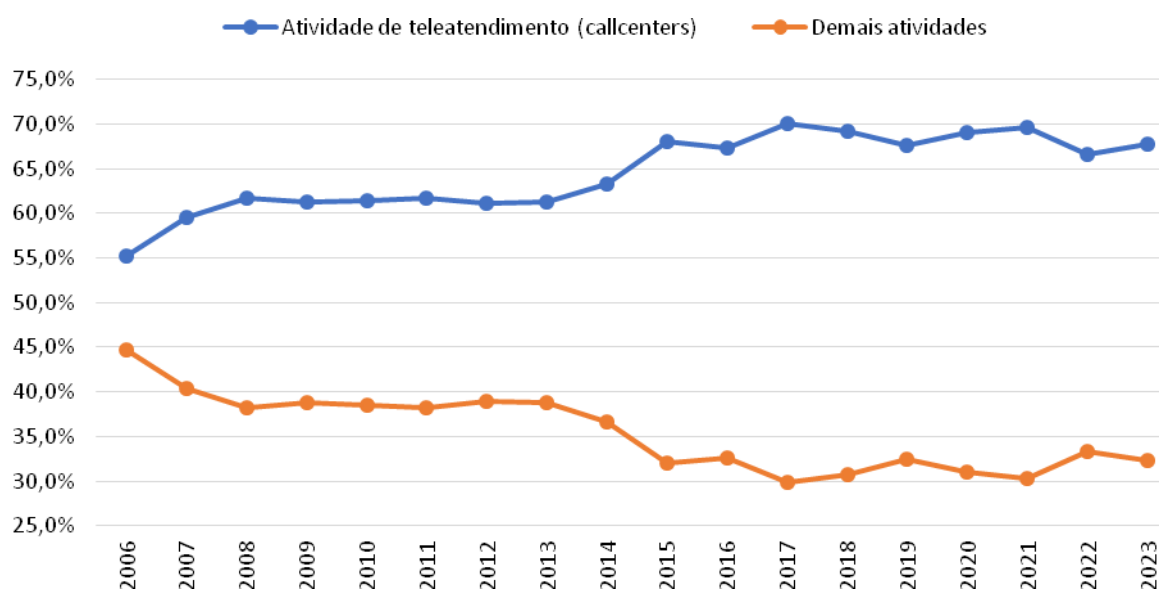
³⁹ Vale destacar que as análises aqui apresentadas sobre o negócio de teleatendimento e as/os teleatendentes têm caráter censitário anual para a população na atividade e na ocupação. Por ausência do reconhecimento do vínculo de emprego, que por sua vez desobriga a declaração à

Gráfico 2 - Evolução do nº de teleatendentes ativos, receptivas e híbridas, Brasil, 2006-2023



Fonte: Elaboração própria (2025) com base em RAIS (2006 a 2023)

Gráfico 3 - Evolução da parcela de teleatendentes ativos, receptivas e híbridas vinculadas à atividade de teleatendimento e demais atividades econômicas



Fonte: Elaboração própria (2025) com base em RAIS (2006 a 2023)

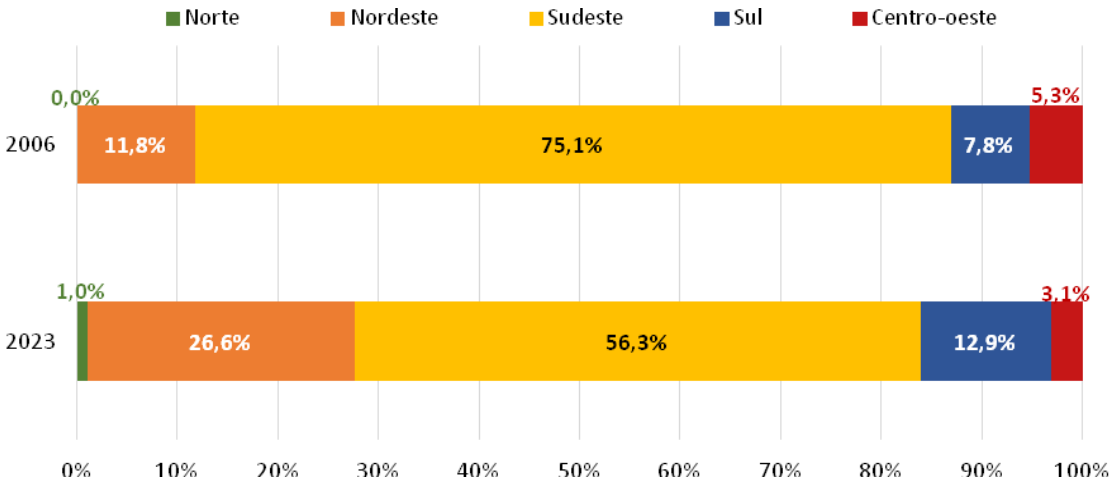
RAIS, não existe condições de realizar análises com amplitude e/ou detalhamento similares para categorias como as dos motoristas e entregadores uberizados.

Tabela 1 - Variação dos nºs de estabelecimentos e vínculos formais de trabalho na atividade de teleatendimento (callcenters), e média de vínculos por estabelecimento por Grande Região, Brasil, 2006 e 2023

GRANDE REGIÃO	ESTABELECIMENTOS			VÍNCULOS			VÍNCULOS/ ESTABELECIMENTO	
	2006	2023	Δ%	2006	2023	Δ%	2006	2023
Norte	12	48	300,0%	91	5.008	5403,3%	8	104
Nordeste	93	359	286,0%	24.283	127.166	423,7%	261	354
Sudeste	438	1463	234,0%	154.667	269.536	74,3%	353	184
Sul	123	456	270,7%	16.145	61.674	282,0%	131	135
Centro-oeste	36	172	377,8%	10.886	15.042	38,2%	302	87
TOTAL	702	2.498	255,8%	206.072	478.426	132,2%	294	192

Fonte: Elaboração própria (2025) com base em RAIS (2006 e 2023)

Gráfico 4 - Variação da distribuição relativa dos vínculos formais de trabalho na atividade de teleatendimento (callcenters) por Grande Região, Brasil, 2006 e 2023



Fonte: Elaboração própria (2025) com base em RAIS (2006 e 2023)

No Nordeste, para o ano de 2023, estão 7 das 10 UFs com maior média de vínculos por estabelecimento. Em termos médios, os estados do Rio Grande do Norte, Paraíba e Alagoas, são os “campeões” de nº médio de vínculos por estabelecimento em 2023, computando, respectivamente, 795, 913 e 863 vínculos por sítio de *callcenter* (Quadro 1). Vale notar que, segundo a RAIS, houve uma queda bastante significativa para a média geral do país, que caiu de 294 para 192 entre 2006 e 2023, tendência que se repetiu para quase todos os estados das Regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste, e cursou sentido contrário no Norte-Nordeste (Tabela 1).

Quadro 1 - Dez UF's com maior média de vínculos de emprego por estabelecimento de atividade de teleatendimento, Brasil, 2023

UF	VÍNCULOS/ ESTABELECIMENTO em 2023
1º Paraíba	912,9
2º Alagoas	863,3
3º Rio Grande do Norte	794,6
4º Bahia	378,0
5º Maranhão	342,6
6º Piauí	341,4
7º Sergipe	316,0
8º Acre	232,6
9º Santa Catarina	221,2
10º Espírito Santo	213,5

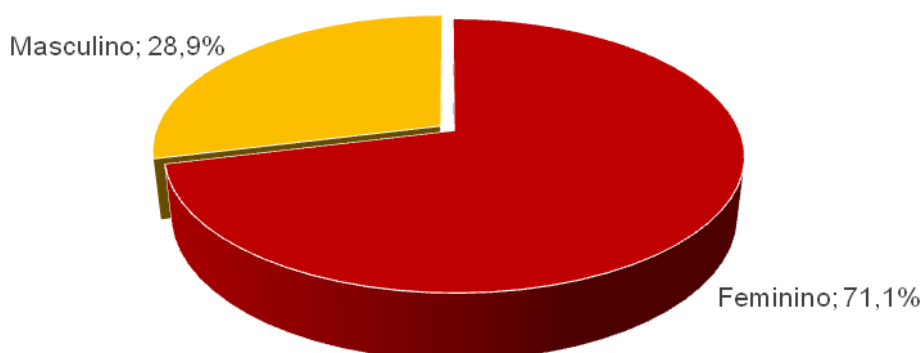
Fonte: Elaboração própria (2025) com base em RAIS (2023)

Aqui vale destacar as possibilidades que a base de dados da RAIS propicia à avaliação desse processo de desenvolvimento da operação das empresas de *callcenter* no Brasil nesse período de quase duas décadas, trazendo detalhes que muito dificilmente uma pesquisa amostral poderá fazê-lo. Por constituir uma base de registros administrativos, alimentada por declarações anuais obrigatórias de todos os estabelecimentos com ou sem vínculos de emprego, ela possibilita, portanto, análises de natureza censitária para as populações estudadas (no caso presente, estabelecimentos de atividades de teleatendimento, ou seja, pessoas jurídicas; e operadoras de telemarketing ativas, receptivas e híbridas, que são pessoas físicas)⁴⁰. É possível, com seu banco, fazer um exame das mudanças que se processaram nos diversos contingentes populacionais, na evolução e na distribuição espacial, a nível dos quase 5.600 municípios brasileiros, levando ainda em consideração outras dimensões afetadas pela precarização das condições de trabalho, como rendimento, dados sobre o tempo e o tipo de vínculo, a admissão (mês e tipo) e o desligamento (mês e o motivo), com possibilidade de cruzamentos com recortes sociais como sexo, escolaridade, nacionalidade e idade/faixa etária, tendo por lastro estatístico uma base de dados de caráter censitário.

⁴⁰ Nesse estudo, os termos *callcenter* e *teleatendentes* são utilizados como sinônimos de estabelecimento de atividades de teleatendimento e de operadoras de telemarketing ativas, receptiva e híbridas (simultaneamente ativas e receptivas).

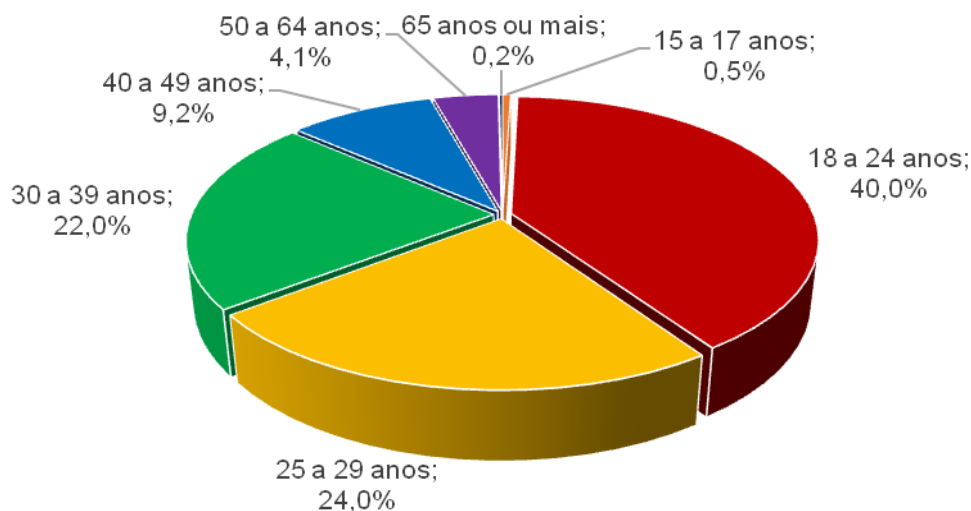
Desta forma, ao se fazer referência às teleatendentes de *callcenter* no Brasil para o ano de 2023, pode-se traçar o perfil social dessas(es) trabalhadoras(es), que, naquele ano, eram majoritariamente mulheres (71,1%) (Gráfico 5), jovens com quase dois terços com idade de até 29 anos (64,5%) (Gráfico 6) e, na grande maioria (83,4%), tendo no máximo finalizado o ensino médio (Gráfico 7).

Gráfico 5 - Distribuição da população de teleatendentes vinculadas a callcenter, por sexo, Brasil, 2023



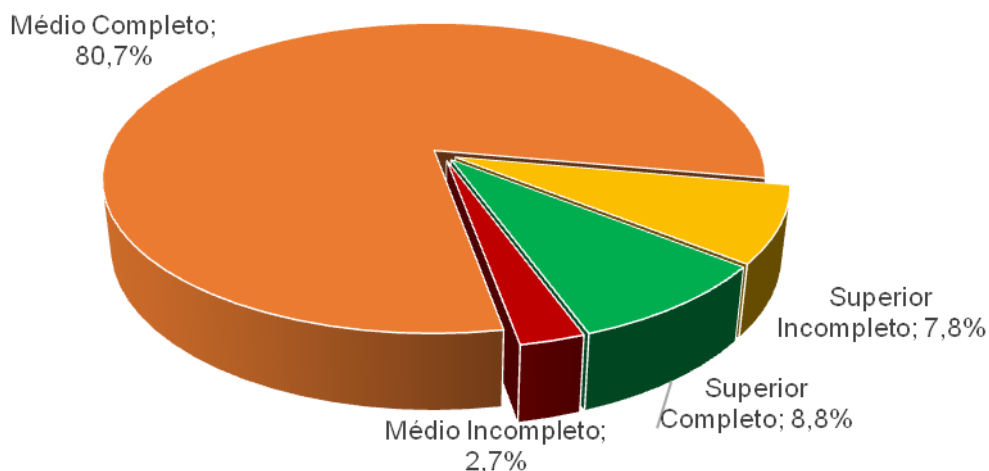
Fonte: Elaboração própria (2025) com base em RAIS (2023)

Gráfico 6 - Distribuição da população de teleatendentes vinculadas a callcenter, por faixa etária, Brasil, 2023



Fonte: Elaboração própria (2025) com base em RAIS (2023)

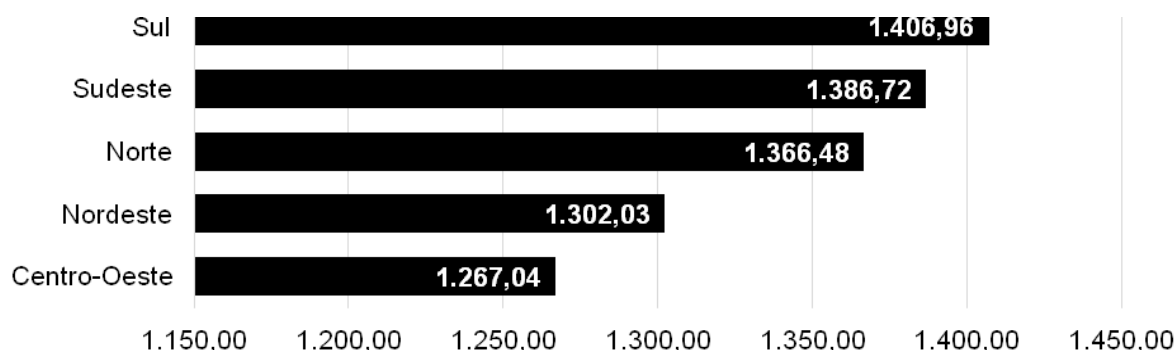
Gráfico 7 - Distribuição da população de teleatendentes vinculadas a callcenter, por nível de escolaridade, Brasil, 2023



Fonte: Elaboração própria (2025) com base em RAIS (2023)

Recebiam, em média para o país, R\$ 1.357,17 (mil trezentos e cinquenta e sete reais e dezessete centavos), mas essa renda apresentava uma variação entre as grandes regiões brasileiras na média, sendo mais alta no Sul e no Sudeste, e menor no Centro-oeste e no Nordeste (Gráfico 8).

Gráfico 8 - Remuneração média nominal das operadoras de telemarketing ativas, receptivas e híbridas, vinculadas à atividade de teleatendimento, por Grande Região, Brasil, 2023



Fonte: Elaboração própria (2025) com base em RAIS (2023)

Seus vínculos laborais eram na grande maioria do tipo celetista por tempo indeterminado (85,3%) (Gráfico 9) e estabelecidos com empresas de maior porte, com 1.000 ou mais empregados (75,6%) (Gráfico 10). Entretanto, metade das mais de 300 mil teleatendentes de *callcenter* em 2023 no Brasil, trabalhavam há menos de 12 meses nas empresas a que estavam vinculadas e quase 70% nelas estavam

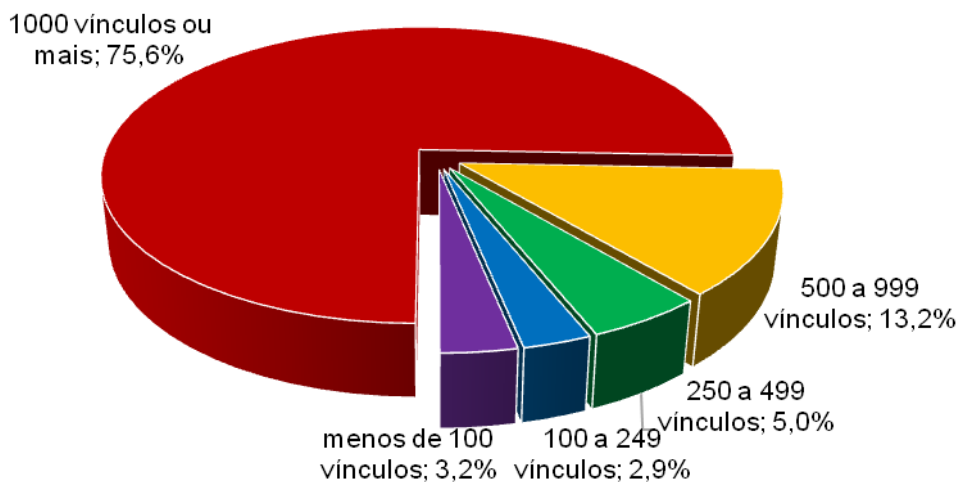
há menos de 24 meses. Apenas 11,3% permaneciam trabalhando nas mesmas empresas por 5 anos ou mais (Gráfico 11).

Gráfico 9 - Distribuição da população de teleatendentes vinculadas a *callcenter* por tipo de vínculo contratual, Brasil, 2023



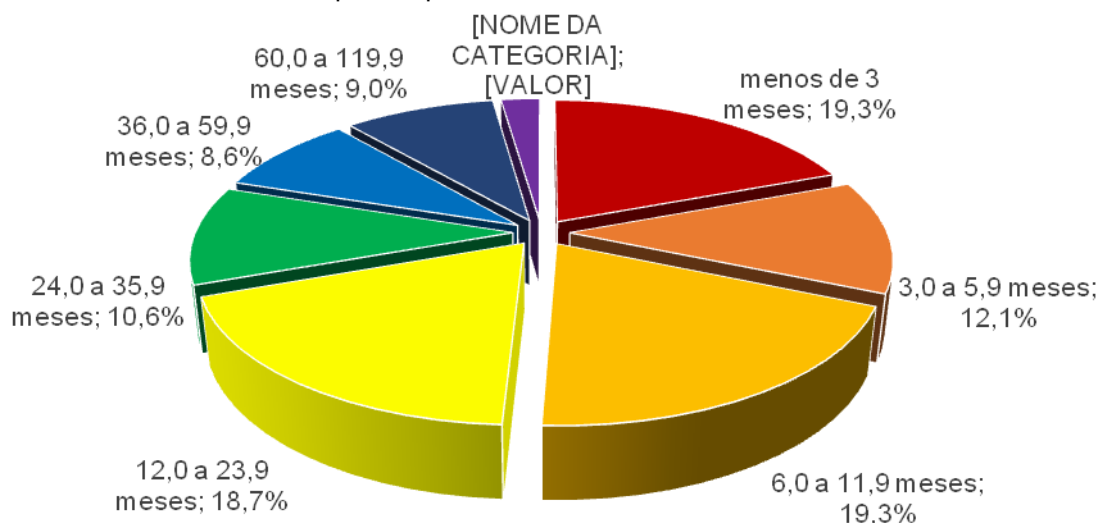
Fonte: Elaboração própria (2025) com base em RAIS (2023)

Gráfico 10 - Distribuição da população de teleatendentes vinculadas a *callcenter* por tamanho do estabelecimento, Brasil, 2023



Fonte: Elaboração própria (2025) com base em RAIS (2023)

Gráfico 11 - Distribuição da população de teleatendentes vinculadas a *callcenter* por tempo de vínculo, Brasil, 2023



Fonte: Elaboração própria (2025) com base em RAIS (2023)

Mas nem todas as dimensões da precarização do trabalho das teleatendentes podem ser capturadas pelos registros disponíveis na RAIS. Diversas pesquisas identificam que, historicamente, essa população, composta na sua maioria por mulheres, jovens, remuneradas com salário apenas próximo ao mínimo legal e com escolaridade mediana são também majoritariamente negras, provenientes de famílias com baixa renda, submetidas a trabalho intenso (sem intervalos entre as chamadas), esforços físicos e mentais extremamente repetitivos, processos gerenciais moralmente assediadores e adoecedores (Cavaignac, 2011; Filgueiras, V. ; Dutra, 2014; Nogueira, 2009; Venco, 2009); situações laborais essas, cuja precariedade, de tão intensa, não contribui para uma experiência política, associativa e sindical mais ativa (Antunes; Braga, 2009; Braga, 2012).

Segundo essas investigações sociais, grande maioria das trabalhadoras vivenciam o que Braga (2012) denominou de ciclo do teleoperador, que em média dura de 20 a 24 meses, abrangendo: (1) o início da contratação; (2) o ganho de proficiência na função com geração de satisfação pelo trabalho; (3) o período de elevada produtividade com alcance das metas, temporário reconhecimento e estímulo maior por meio de premiações; (4) o estabelecimento de metas cada vez maiores com intensificação do trabalho levando ao definitivo desenvolvimento de doenças ocupacionais de natureza física e psíquica; e (5) a demissão com acesso ao seguro, quando devidamente cumpridas as obrigações previdenciárias pela

empresa. Não por acaso, no Gráfico 12, os dados oficiais da RAIS para o ano de 2023, apontam que mais da metade das teleatendentes vinculadas a empresas de *callcenter* tinham menos que um ano de contrato, mais de dois terços, menos de dois anos, e 80% menos de três anos.

Na seção a seguir, esta realidade será analisada estatisticamente realizando-se um paralelo entre o que os dados oficiais da previdência apresentam sobre os acidentes de trabalho, primordialmente no seu tipo doença ocupacional, em relação às teleatendentes de *callcenter* (categoria terceirizada), os bancários (categoria ocupacional com vínculos contratuais estabelecidos historicamente de forma direta com as instituições bancárias e cujo movimento sindical, há décadas, se apresenta mais estruturado que nos sindicatos dos trabalhadores de telecomunicação) e as teleatendentes com vínculos contratuais diretos com as empresas financeiras, ou seja, um subconjunto populacional das teleatendentes com empregos não terceirizados, mas ainda em atividade que, nas últimas décadas, passa por longo processo de recrudescimento da precariedade das suas condições laborais que é a bancária.

3.3 A OCULTAÇÃO DOS ADOECIMENTOS OCUPACIONAIS EM TELEATENDENTES DE CALLCENTER

No Brasil, a ocultação dos acidentes de trabalho representa problema que há décadas diversas pesquisas acusam existir (Correa; Assunção, 2003; Filgueiras *et al.*, 2017; Inca, 2013; Lacerda; Fernandes; Nobre, 2014; Santana; Nobre; Waldvogel, 2005). Os dados oficiais da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS, 2013) ratificaram essa realidade que, de acordo com Filgueiras e Carvalho (2017), integra o padrão predatório de gestão do trabalho e é revigorada pelas empresas sempre que políticas mais contundentes são adotadas pelo Estado.

Dentre as três classes de acidente de trabalho utilizadas pela Previdência Social – típico, de trajeto e doença do trabalho⁴¹ –, os próprios dados do INSS

⁴¹ A definição de cada um desses tipos de acidente laboral consta nos AEATs da seguinte forma: “Acidentes Típicos – são os acidentes decorrentes da característica da atividade profissional desempenhada pelo segurado acidentado. [...] Acidentes de Trajeto – são os acidentes ocorridos no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado e vice-versa. [...] Doença do

indicam ser esta última a espécie de acidente laboral mais frequentemente omitida pelas empresas. Razões que fazem a ocultação do adoecimento ocupacional ser mais frequente que a omissão dos demais tipos de ATs residem principalmente no fato de ser esta a forma menos visível dos agravos. Diferentemente dos acidentes típicos e letais, os adoecimentos podem levar anos até que apresentem sintomas que tenham seus nexos ocupacionais identificados, corroborando dessa forma para que as empresas responsáveis tenham oportunidade de agir de acordo com o interesse de evitar os custos de curto prazo decorrentes dos registros administrativos dos agravos e da inviabilização da manutenção do padrão predatório de gestão do trabalho (Filgueiras; Carvalho, 2017).

Nesse sentido, aqui será dado destaque ao fato de que a prática da ocultação dos adoecimentos ocupacionais é mais amplamente adotada nos meios em que o processo de precarização das condições de trabalho por dissimulação da natureza do vínculo de emprego (a exemplo do que ocorre na terceirização) ou por sua total negação (como na prática da uberização), pela fragilidade e impotência que impõem às/aos trabalhadoras(es), torna mais fácil para as empresas a adoção dessa prática criminosa. Isso poderá ser observado na comparação aqui traçada entre as notificações dos acidentes de trabalho registrados em referência a trabalhadoras(es) de empresas de *callcenter* e bancos⁴². Essas populações são duas das categorias de maior participação no universo do emprego formal do país.

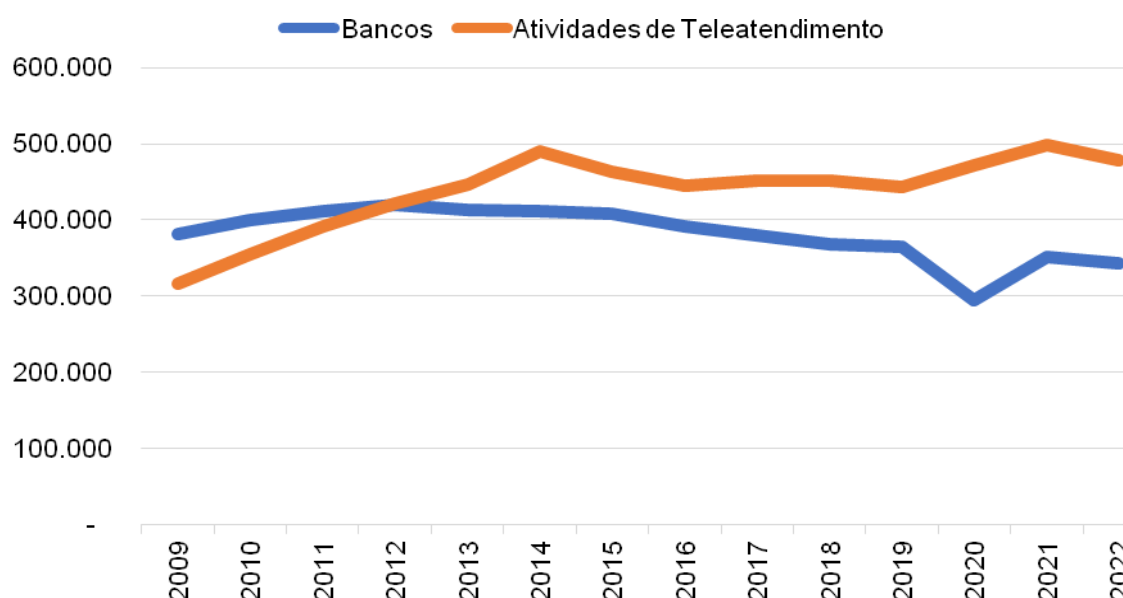
Ao compararmos a evolução do número de vínculos de emprego registrados anualmente na RAIS, verificamos que, no início do período analisado, as populações ocupadas nos serviços bancários e de teleatendimento estiveram numericamente

Trabalho – são as doenças profissionais, aquelas produzidas ou desencadeadas pelo exercício do trabalho peculiar a determinado ramo de atividade, conforme disposto no Anexo II do Regulamento da Previdência Social – RPS, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999; e as doenças do trabalho, aquelas adquiridas ou desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente” (AEAT 2018). Os dados referentes a estes três tipos somente são computados para acidentes que foram registrados por meio da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

⁴² Para a apuração dos registros administrativos oriundos da RAIS e do Infologo AEAT que serão utilizados nesta subseção, utilizou-se o filtro da Classe para a CNAE 2.0, com os códigos 64212, 64221, 64310 e 64328, referentes, respectivamente, aos bancos comerciais, bancos múltiplos com carteira comercial, bancos múltiplos sem carteira comercial e bancos de investimento, e o código 82202 para a atividade de teleatendimento.

muito próximas, com ambos os conjuntos chegando ao ano de 2012 com pouco mais de 420 mil trabalhadoras(es) (422,0 mil no teleatendimento e 420,3 mil nos bancos). A partir de então, o número de pessoas empregadas no teleatendimento cresce até 2014 próximo da marca de 500 mil vínculos e se mantém próximo a ela até 2022 (478,0mil), enquanto o número de bancários reduz para cerca de 344,0 mil (Gráfico 12). Integram ambas as populações teleatendentes, que, nos bancos, trabalham para seus empregadores, e, nos *callcenter*, são terceirizadas.

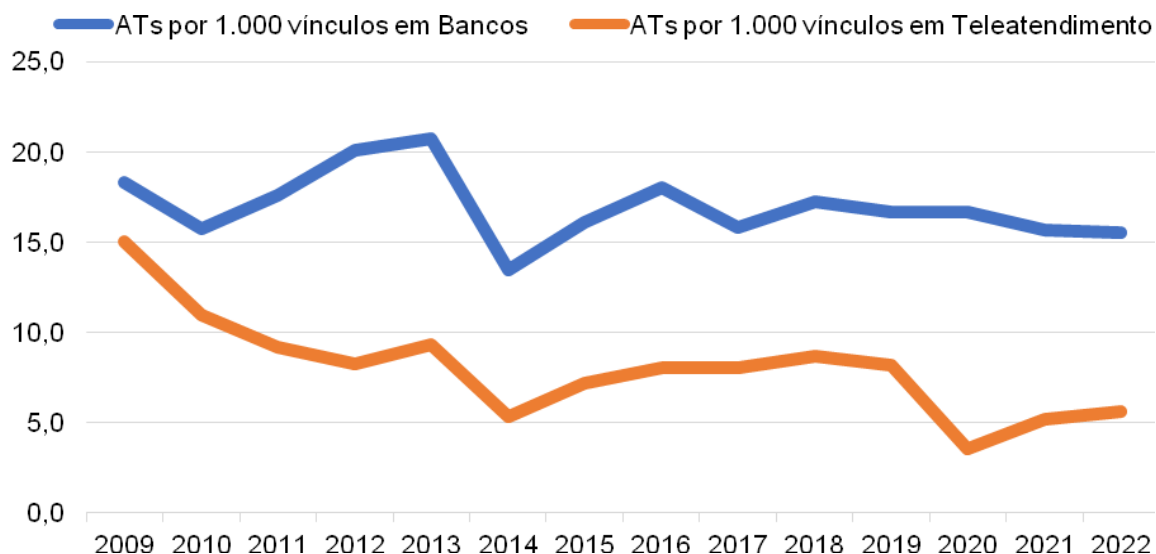
Gráfico 12 - Evolução do nº de vínculos em atividade de teleatendimento e em bancos comerciais, múltiplos e de investimento, Brasil, 2009-2022



Fonte: Elaboração própria (2025) com base em RAIS (2009 a 2022)

Quando analisadas as quantidades de acidentes de trabalho registradas para cada mil vínculos de cada um desses dois subconjuntos, salta aos olhos a diferença que existe entre os números para as duas categorias. Enquanto para mil bancários as estatísticas dos últimos anos giram entre 15 e 18 acidentes, para as pessoas empregadas em *callcenter*, há uma tendência de queda, partindo de 15,1 em 2009 e chegando a menos que 6 em 2022 (Gráfico 13). Isto contraria estatisticamente a proporcionalidade que deveria haver diante da maior população empregada no setor de atividade de teleatendimento desde 2013.

Gráfico 13 - Evolução do nº de acidentes de trabalho por 1.000 vínculos em atividade de teleatendimento e em bancos comerciais, múltiplos e de investimento, Brasil, 2009-2022

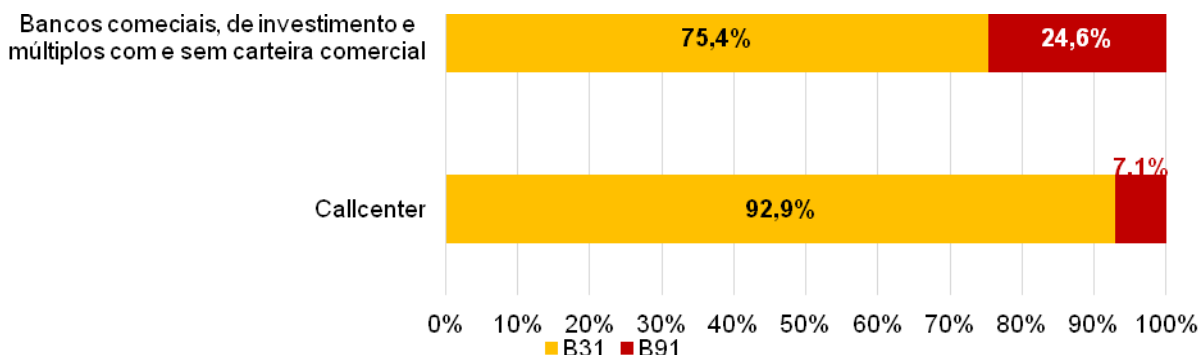


Fonte: Elaboração própria (2025) com base em InfoLogo AEAT (2009 a 2022)

Tomando para análise a quantidade total acumulada de afastamentos de cada uma dessas atividades para o período de 2012 a 2022, o número de benefícios referentes às atividades de teleatendimento é 12,8% maior, perfazendo um total de 179.884 afastamentos frente a 159.493 auxílios-doença (comuns e acidentários) concedidos a trabalhadoras(es) de bancos. Entretanto, ao analisar a distribuição desses benefícios entre os tipos B31 e B91, verifica-se uma desproporção entre as duas atividades econômicas: o número de auxílios que reconhecem o nexo laboral dos adoecimentos entre os bancários teve uma participação mais de três vezes maior (24,6%) que a parcela dos auxílios de mesma natureza concedidos às pessoas empregadas nas empresas de *callcenter* (7,1%) (Gráfico 14).

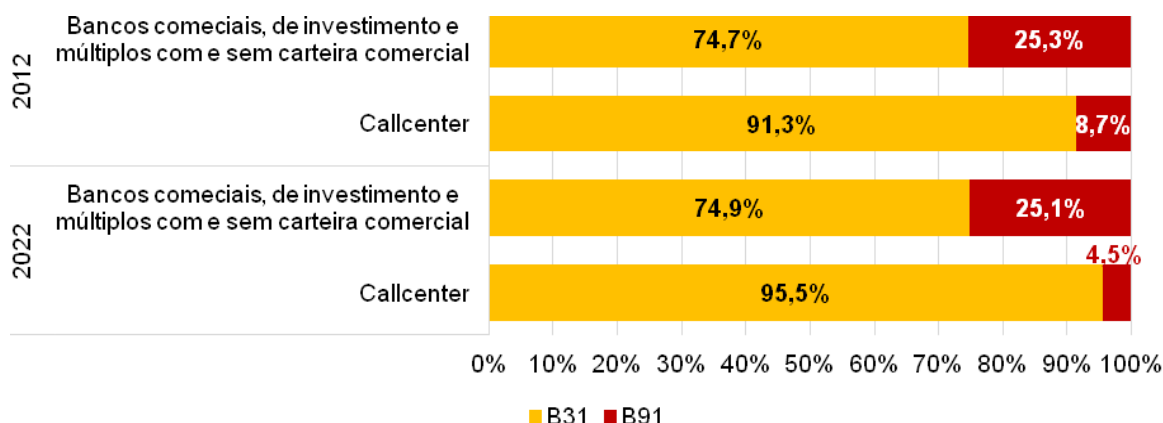
Avaliando mais detidamente a variação entre os anos que limitam o período considerado, observa-se, nos afastamentos relacionados à atividade de teleatendimento uma forte tendência de queda da participação dos benefícios acidentários, que cai quase para a metade, variando de 8,7% em 2012 para 4,5% em 2022 (Gráfico 15). Já em relação à distribuição dos afastamentos de trabalhadoras(es) bancários, verifica-se, praticamente uma manutenção da participação dos auxílios acidentários.

Gráfico 14 - Distribuição dos afastamentos por auxílios-doença comuns (B31) e acidentários (B91) acumulados entre os anos de 2012 e 2022 para a atividade de teleatendimento e bancos comerciais, de investimento e múltiplos com e sem carteira comercial, Brasil



Fonte: Elaboração própria (2025) com base em SmartLab – Observatório de SST (2024)

Gráfico 15 - Distribuição dos afastamentos por auxílios-doença comuns (B31) e acidentários (B91) nos anos de 2012 e de 2022 para a atividade de teleatendimento e bancos comerciais, de investimento e múltiplos com e sem carteira comercial, Brasil

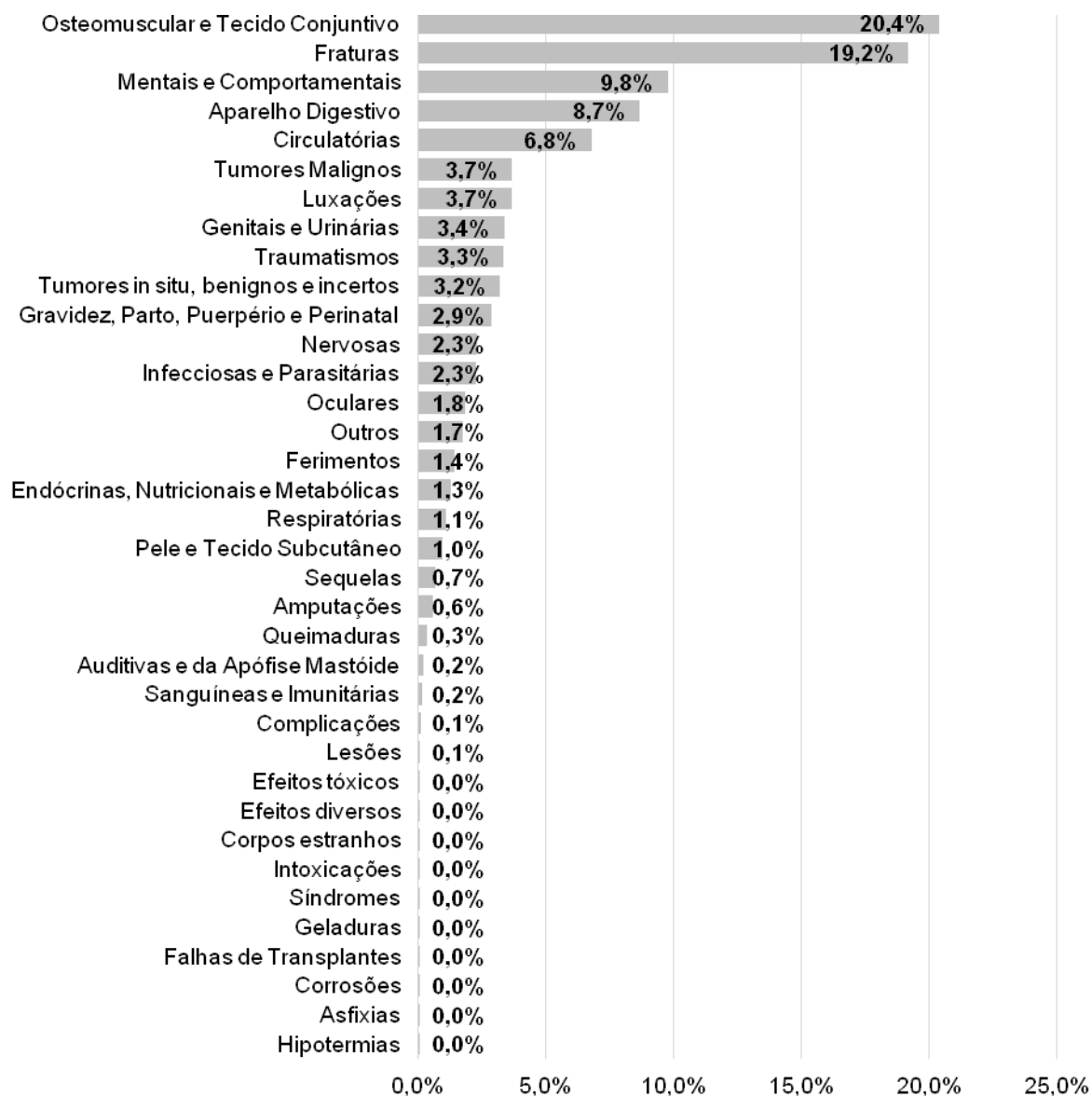


Fonte: Elaboração própria (2025) com base em SmartLab – Observatório de SST (2024)

Para se ter uma mais clareza sobre as características dos afastamentos previdenciários nestes dois setores de atividade, é importante cotejá-los também com os dados médios do conjunto total dos afastamentos concedidos, verificando quais tipos de doenças⁴³ mais acometem as pessoas asseguradas de forma geral (Gráfico 16) e, de forma mais específica, quais aqueles mais frequentes para as/os trabalhadoras(es) dos bancos e das empresas de *callcenter* (Gráficos 17 e 18).

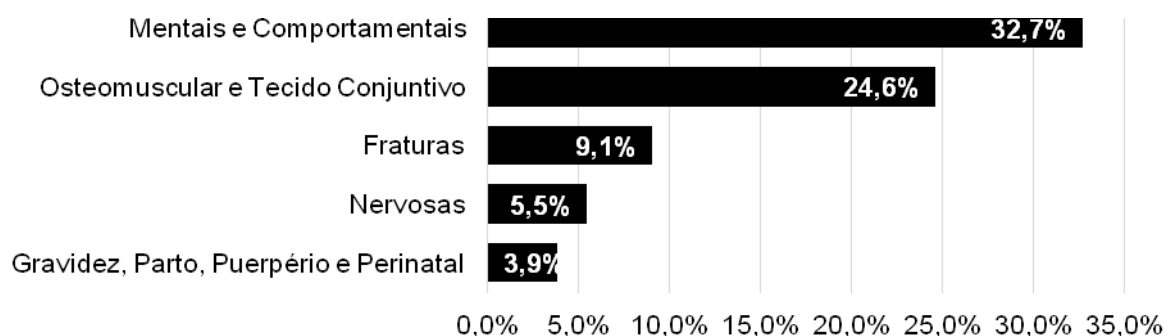
⁴³ As doenças são categorizadas de acordo com a Classificação Internacional de Doenças (CID).

Gráfico 16 - Distribuição dos afastamentos por família da Classificação Internacional de Doenças (CID), Brasil, 2012-2022



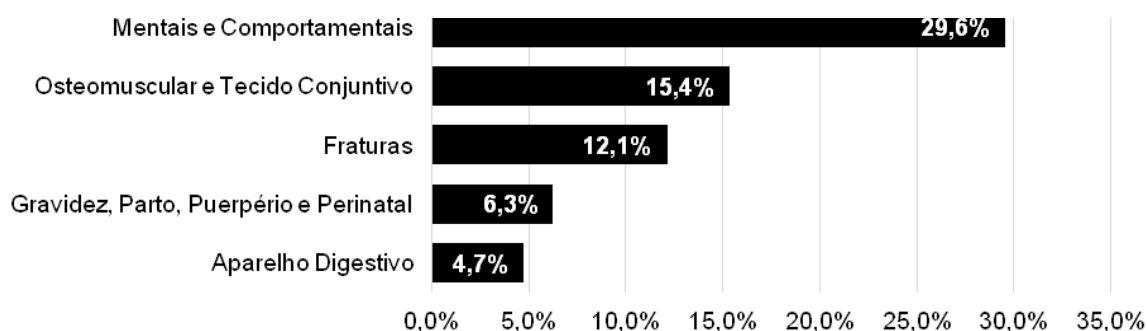
Fonte: Elaboração própria (2025) com base em SmartLab – Observatório de SST (2024)

Gráfico 17 - Participação dos afastamentos concedidos a trabalhadoras(es) de bancos comerciais, de investimento e múltiplos com e sem carteira comercial nas 5 famílias da CID mais frequentes, Brasil, 2012-2022



Fonte: Elaboração própria (2025) com base em SmartLab – Observatório de SST (2024)

Gráfico 18 - Participação dos afastamentos concedidos a trabalhadoras(es) de *callcenter* nas 5 famílias da CID mais frequentes, Brasil, 2012-2022



Fonte: Elaboração própria (2025) com base em SmartLab – Observatório de SST (2024)

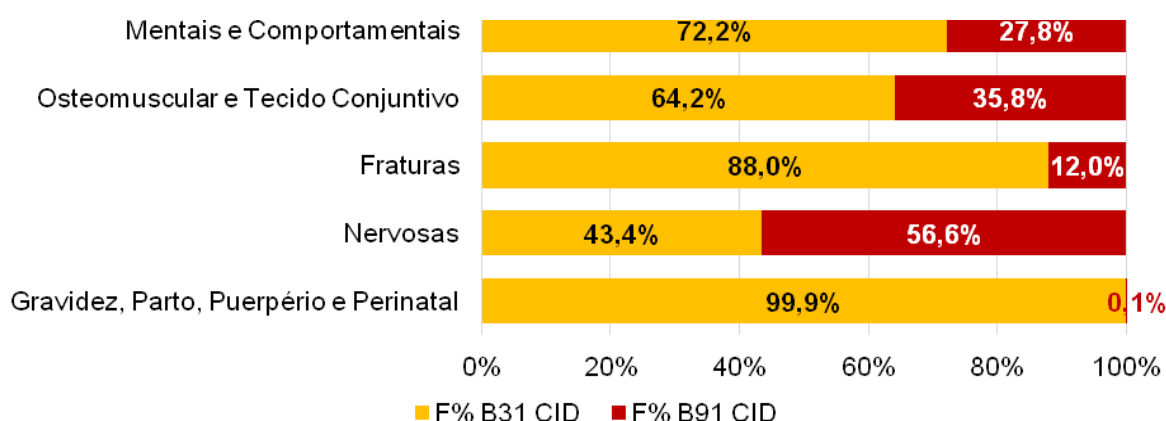
A análise mostra haver nos bancos e nas empresas de *callcenter* não apenas uma alteração na ordem ocupada pelos afastamentos decorrentes de adoecimentos psíquicos (mentais e comportamentais), mas principalmente na magnitude da participação.

Na média geral dos benefícios concedidos, a incidência maior se apresentou para as doenças osteomusculares e do tecido conjuntivo, com 20,4% do total dos afastamentos concedidos no Brasil entre os anos 2012 e 2022 (mais que um para cada cinco afastamentos), seguidas pelas fraturas, com 19,2% (quase um para cada cinco afastamentos) e, em terceiro lugar, as patologias mentais e comportamentais, com 9,8% (pouco menos que um para cada dez afastamentos) (Gráfico 16). Entretanto, a participação dos adoecimentos psíquicos entre os bancários (32,7%) (Gráfico 17) e as pessoas no setor de atividade de teleatendimento (29,6%) (Gráfico

18), para o mesmo período, se mostra mais que três vezes maior que a média geral, indicado haver uma relação três vezes maior dos adoecimentos psíquicos com o trabalho nestes dois setores de atividade. Não por acaso esses dois setores integram o *ranking* das 5 atividades econômicas que mais apresentam afastamentos previdenciários decorrentes de doenças mentais e comportamentais para o período de 2012 a 2022⁴⁴ (atividades de *callcenter* em 4º lugar e a soma de bancos⁴⁵ comerciais, de investimento e múltiplos com e sem carteira comercial em 5º), atrás apenas de (1º) administração pública em geral, (2º) atividades de atendimento hospitalar e (3º) comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios - hipermercados e supermercados.

Ao se examinar mais detidamente a distribuição desses adoecimentos entre os dois tipos de auxílios-doença – comum (B31) e acidentário (B91), vê-se que, apesar da enorme parcela de afastamentos decorrentes de patologias mentais e comportamentais incidindo sobre as/os trabalhadoras(es) dos bancos e das empresas de *callcenter*, tal fato não vem sendo identificado como decorrente das condições laborais a que se submetem essas pessoas (Gráficos 19 e 20), sendo esta realidade ainda muito mais grave no setor de teleatendimento.

Gráfico 19 - Distribuição dos afastamentos previdenciários concedidos a trabalhadoras(es) de bancos comerciais, de investimento e múltiplos com e sem carteira comercial acumulados entre os anos de 2012 a 2022 por auxílios-doença comuns (B31) e acidentários (B91) e pelas 5 famílias da CID mais frequentes, Brasil

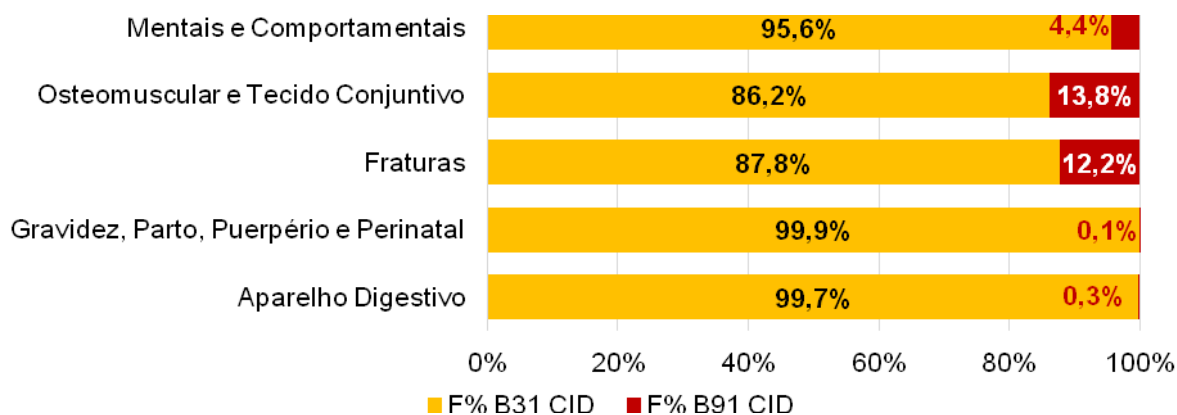


Fonte: Elaboração própria (2025) com base em SmartLab – Observatório de SST (2024)

⁴⁴ Dados apurados na plataforma SmatLab. Disponível em: <https://smartlabbr.org/>. Acesso em: 24 jan. 2025.

⁴⁵ Os bancos múltiplos com carteira comercial sozinhos já ocupariam a 5ª colocação nesse *ranking*.

Gráfico 20 - Distribuição dos afastamentos previdenciários concedidos a trabalhadoras(es) do setor de teleatendimento acumulados entre os anos de 2012 a 2022 por auxílios-doença comuns (B31) e acidentários (B91) e pelas 5 famílias da CID mais frequentes, Brasil



Fonte: Elaboração própria (2025) com base em SmartLab – Observatório de SST (2024)

Enquanto no conjunto dos benefícios concedidos por adoecimento psíquico para os bancários apenas 27,8% tiveram o nexos laboral identificado, nos afastamentos por doença mental e comportamental de trabalhadoras(es) de callcenter, menos que um a cada vinte recebeu o tipo B91.

Em parte, esta realidade poderia ser explicada pela ausência dos adoecimentos psíquicos, integrantes da Família F da CID, no rol das doenças oficialmente identificadas como relacionadas às atividades de teleatendimento no Nexos Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP⁴⁶). No entanto, este motivo é evidentemente insuficiente para justificá-la, já que mesmo para os adoecimentos de osteomusculares e do tecido conjuntivo codificados na CID no intervalo de M60 a M79, com doenças atribuídas ao trabalho no setor de teleatendimento, o percentual de B91 é de apenas 13,8%.

Além disso, saltam aos olhos as diferenças existentes entre as parcelas de B91 para os adoecimentos psíquicos e osteomusculares nos dois setores. Para as empresas de *callcenter*, a Previdência Social reconhece as doenças psíquicas como de natureza ocupacional seis vezes menos que para os bancos, e os osteomusculares e do tecido conjuntivo quase três vezes menos⁴⁷. Irrefutavelmente,

⁴⁶ A aplicação do NTEP será analisada mais à frente como política de combate à ocultação dos adoecimentos ocupacionais que integra a legislação previdenciária do país.

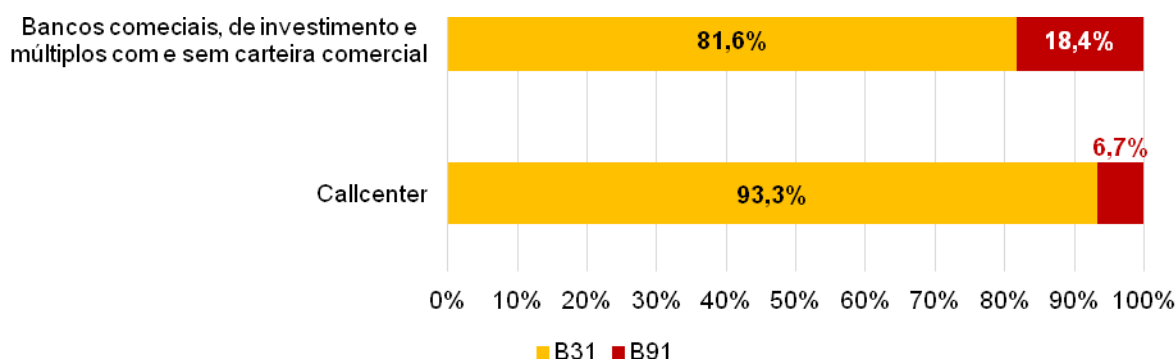
⁴⁷ Um ponto a ser destacado: o serviço de teleatendimento da Previdência Social tem como uma das suas operadoras, se não a única, uma empresa de *callcenter*.

é evidente a ocultação dos adoecimentos ocupacionais de forma ainda mais profunda nos serviços terceirizados de teleatendimento.

Quando a avaliação dos afastamentos previdenciários é feita de forma restrita à função de teleatendentes, ocupação majoritária entre as pessoas vinculadas às atividades de *callcenter*, mas também presente entre os bancários, é possível verificar a permanência e até o fortalecimento do quadro evidente de ocultação dos adoecimentos ocupacionais, ainda maior nas operações terceirizadas. Em função de mais de dois terços da população nessa ocupação ter vínculo de emprego com empresas de *callcenter*, para o total de afastamentos de teleatendentes entre 2012 e 2022 (variável que engloba também operadoras de telemarketing vinculadas a todas as demais atividades econômicas no país), a distribuição dos benefícios concedidos por tipo de doença é bastante próxima das parcelas verificadas para o setor de teleatendimento.

Levando em conta os afastamentos acumulados pelas teleatendentes de *callcenter* e pelas dos bancos, verifica-se que enquanto os benefícios acidentários compõem menos de um quinto dos auxílios concedidos (apenas 18,4%) nessas instituições financeiras, para as trabalhadoras das empresas de teleatendimento, menos que uma a cada dez recebeu o B91 (Gráfico 21). A já baixa proporção dos auxílios por doença ocupacional para as teleatendentes dos bancos se apresenta quase três vezes menor na atividade econômica que mais as emprega (6,7%).

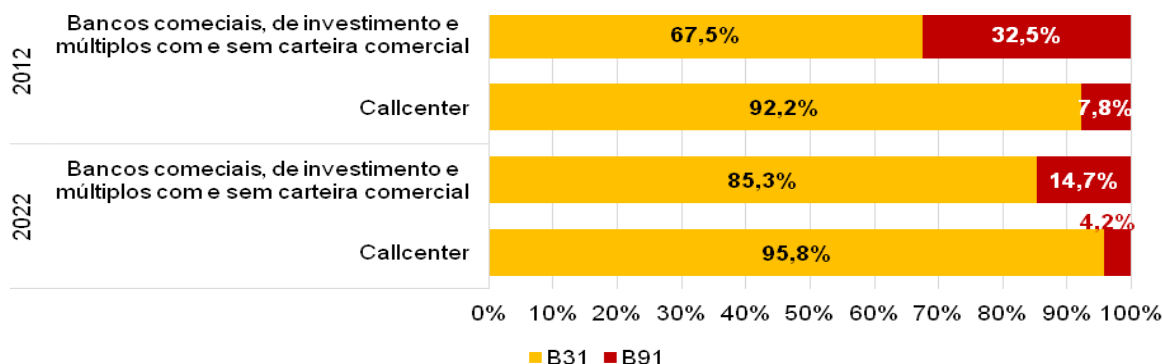
Gráfico 21 - Distribuição dos afastamentos de operadoras(es) de telemarketing por auxílios-doença comuns (B31) e acidentários (B91) acumulados entre os anos de 2012 e 2022 para a atividade de teleatendimento e bancos comerciais, de investimento e múltiplos com e sem carteira comercial, Brasil



Fonte: Elaboração própria (2025) com base em SmartLab – Observatório de SST (2024)

Adicionalmente, assim como a dinâmica para os afastamentos previdenciários concedidos para o conjunto das trabalhadoras(es) dos dois setores de atividade foi de queda da participação dos benefícios acidentários, primordialmente nas empresas de *callcenter* (Gráfico 15), para as teleoperadoras, a evolução dos números se mostra ainda mais grave, com uma redução de 17,8 p.p. na parcela de B91 das teleatendentes bancárias e uma proporção ainda menor para as dos centros de teleatendimento (4,2%) (Gráfico 22), abaixo da marca apresentada para o total dos afastamentos decorrentes do trabalho em *callcenter* em 2022, que foi de 4,5% (Gráfico 15).

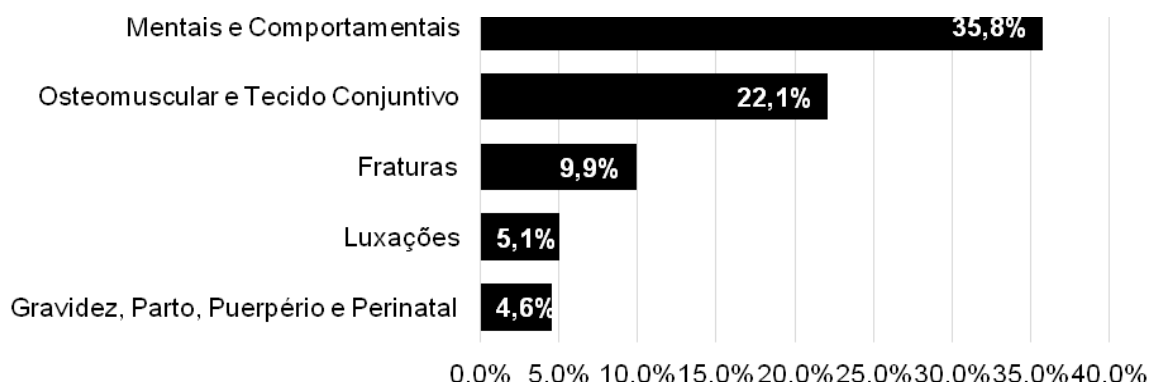
Gráfico 22 - Distribuição dos afastamentos de operadoras(es) de telemarketing por auxílios-doença comuns (B31) e acidentários (B91) nos anos de 2012 e 2022 para a atividade de teleatendimento e bancos comerciais, de investimento e múltiplos com e sem carteira comerciais



Fonte: Elaboração própria (2025) com base em SmartLab – Observatório de SST (2024)

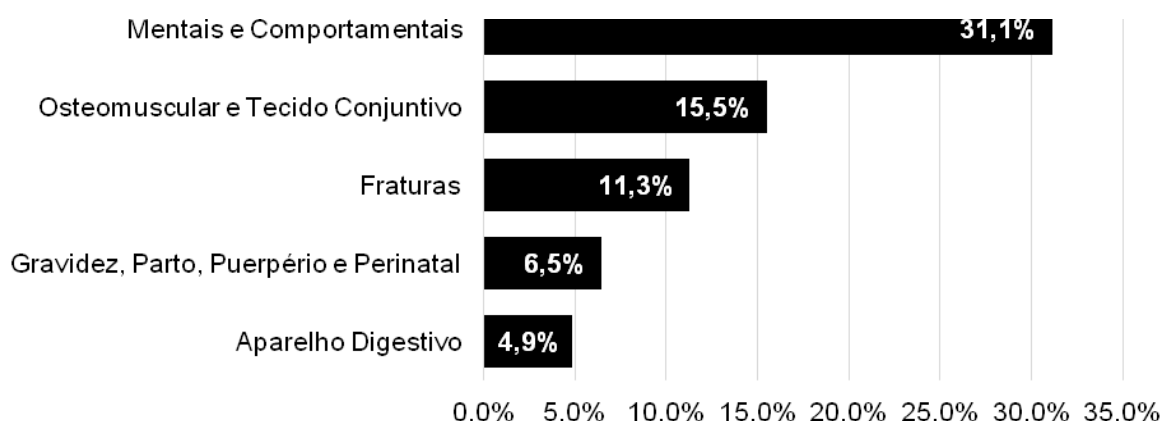
Examinando as distribuições dos afastamentos das teleoperadoras bancárias e as de *callcenter* por CID, verifica-se que os adoecimentos psíquicos se apresentam ainda mais incidente nessa categoria ocupacional (Gráficos 23 e 24) – respectivamente 35,8% e 31,1% frente a 32,7% e 29,6 na média dos atinentes aos setores de atividade (Gráficos 17 e 18).

Gráfico 23 - Participação dos afastamentos concedidos a teleatendentes de bancos comerciais, de investimento e múltiplos com e sem carteira comercial nas 5 famílias da CID mais frequentes, Brasil, 2012-2022



Fonte: Elaboração própria (2025) com base em SmartLab – Observatório de SST (2024)

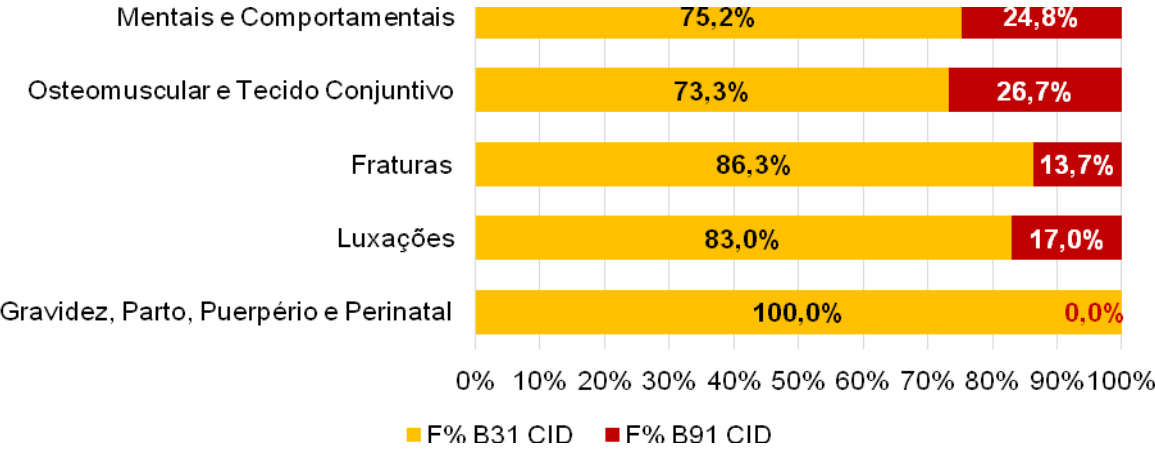
Gráfico 24 - Participação dos afastamentos concedidos a teleatendentes de *callcenter* nas 5 famílias da CID mais frequentes, Brasil, 2012-2022



Fonte: Elaboração própria (2025) com base em SmartLab – Observatório de SST (2024)

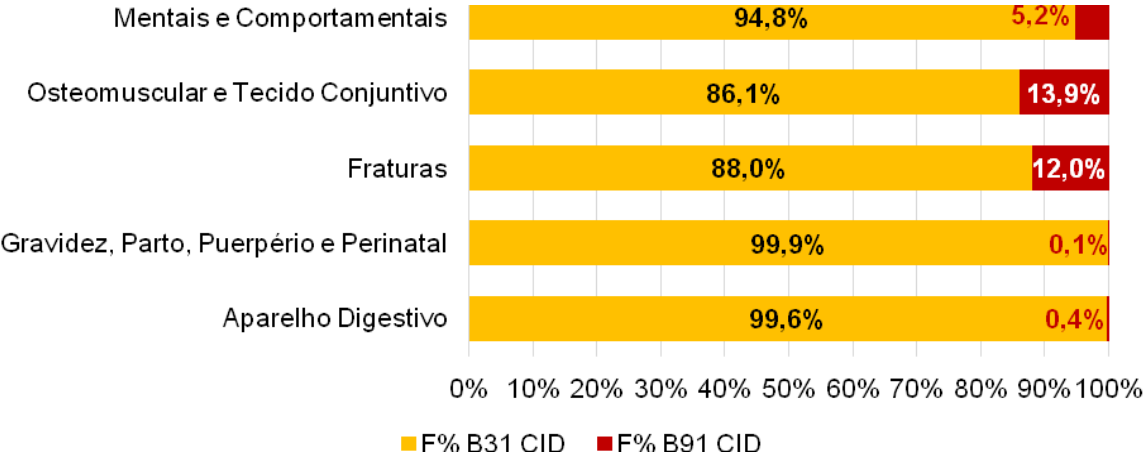
A análise desses afastamentos na perspectiva dos tipos de auxílio-doença concedidos reforça as evidências da ocultação do adoecimento ocupacional mais precarizador no trabalho terceirizado. Enquanto para as teleatendentes bancárias o nexo laboral dos adoecimentos psíquicos é reconhecido em menos de um quarto dos afastamentos (24,8%) (Gráfico 25), no teleatendimento terceirizado em *callcenter*, a Previdência Social reconhece ainda menos o nexo ocupacional nos afastamentos das teleatendentes: praticamente apenas um para cada vinte casos (5,2%) (Gráfico 26).

Gráfico 25 - Distribuição dos afastamentos previdenciários concedidos a teleatendentes de bancos comerciais, de investimento e múltiplos com e sem carteira comercial acumulados entre os anos de 2012 a 2022 por auxílios-doença comuns (B31) e acidentários (B91) e pelas 5 famílias da CID mais frequentes, Brasil



Fonte: Elaboração própria (2025) com base em SmartLab – Observatório de SST (2024)

Gráfico 26 - Distribuição dos afastamentos previdenciários concedidos a teleatendentes de *callcenter* acumulados entre os anos de 2012 a 2022 por auxílios-doença comuns (B31) e acidentários (B91) e pelas 5 famílias da CID mais frequentes, Brasil



Fonte: Elaboração própria (2025) com base em SmartLab – Observatório de SST (2024)

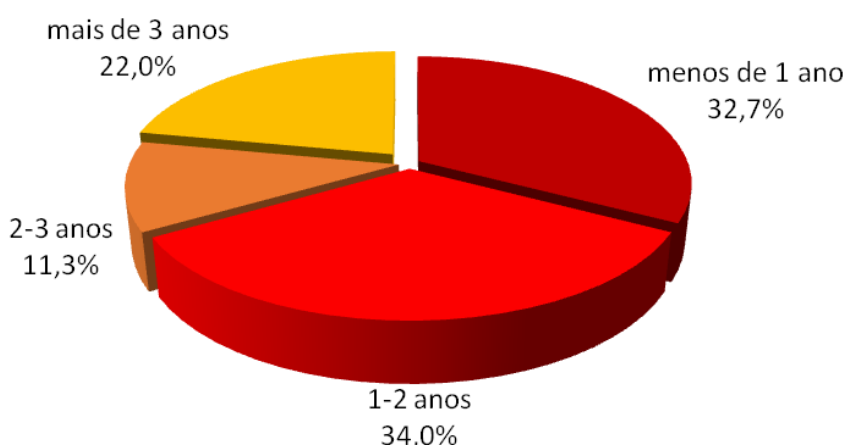
Fica explícita, dessa forma, como as estatísticas previdenciárias, já precarizadas pela prática da ocultação dos adoecimentos ocupacionais, são mais ainda prejudicadas pela prática da terceirização. Os dados primários obtidos no trabalho de pesquisa do Projeto Caminhos do Trabalho corroboram fortemente essa leitura, como poderá ser visto na próxima subseção.

3.4 OCULTAÇÃO DOS ADOECIMENTOS OCUPACIONAIS EM TELEATENDENTES: DADOS PRIMÁRIOS DO PROJETO CAMINHOS DO TRABALHO (PCT)

Tendo como um dos seus objetivos investigar a prática da ocultação dos adoecimentos ocupacionais para com as/os teleatendentes de *callcenter*, o Projeto Caminhos do Trabalho atendeu a 164 teleatendentes no período de novembro de 2017 a dezembro de 2023. Todas(os) elas/eles eram (são) trabalhadoras(es) de empresas de *callcenter* na região metropolitana de Salvador, com enorme maioria de participação feminina (93,9%), com quase dois quintos (39,6%) com idade abaixo dos 30 anos, 90,9% distribuídas em apenas 3 empresas de teleatendimento (as três maiores da Bahia) e com maioria (55,6%) com vínculos estabelecidos por até 4 anos.

De forma congruente ao exposto por Braga (2012) acerca do ciclo do teleoperador, a grande maioria delas (69,5%) identificadas como vítimas de agravos, com dois terços destas (66,7%) apresentando os primeiros sintomas de adoecimento nos primeiros 24 meses de trabalho (Gráfico 27); quase metade deste subconjunto (32,7%) tinha os primeiros sinais patológicos ainda no primeiro ano do vínculo; e mais de três quartos (78,0%) não passavam do terceiro ano sem adoecer.

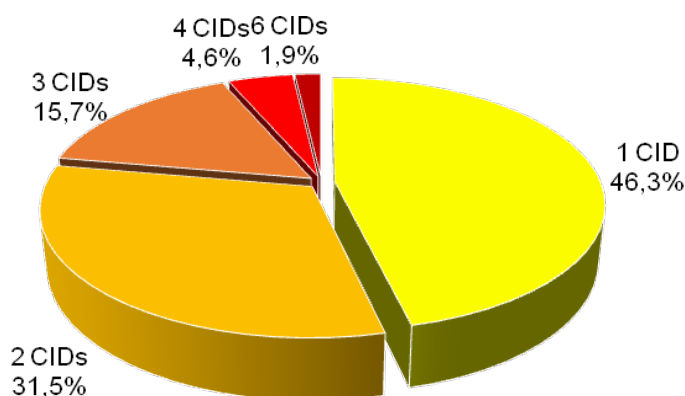
Gráfico 27 - Distribuição das teleatendentes pesquisadas pelo PCT por tempo declarado do início dos sintomas de adoecimento desde o início do vínculo de trabalho, novembro/2017-2023



Fonte: Elaboração própria (2025)

A maior parte delas (53,7%) foi diagnosticada com pelo menos dois diferentes adoecimentos (Gráfico 28), não sendo raros os casos de doenças de diferentes famílias da Classificação Internacional de Doenças (CID 10) (32,8%).

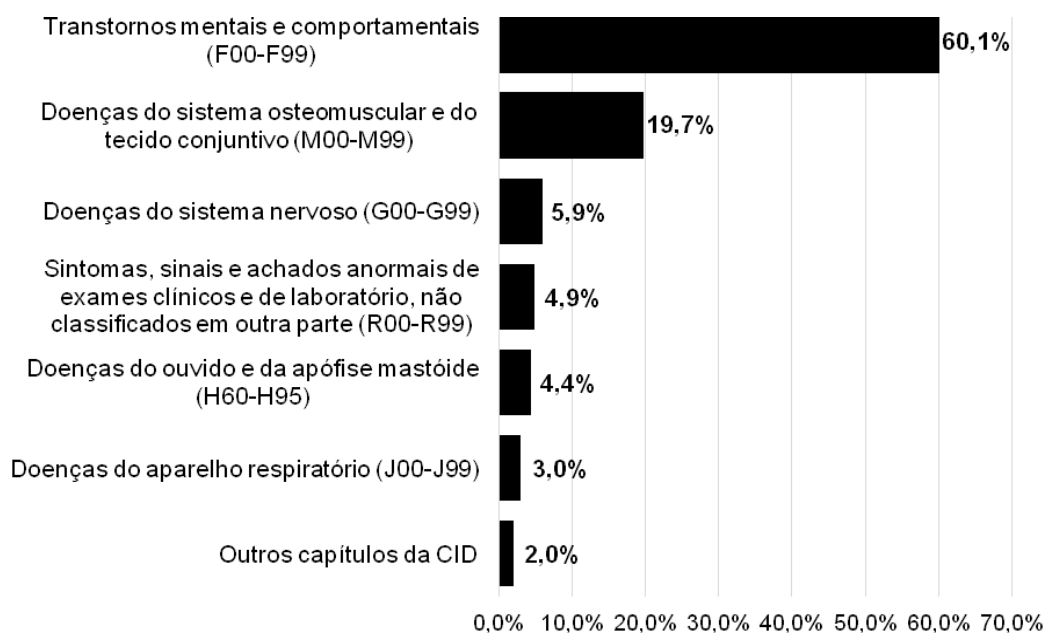
Gráfico 28 - Distribuição das teleatendentes vítimas de agravos por nº de doenças diagnosticadas em cada caso, Projeto Caminhos do Trabalho, janeiro/2018-março/2023



Fonte: Elaboração própria (2025)

Foram feitos 203 diagnósticos de adoecimentos ocupacionais de 32 diferentes doenças, de acordo com a CID 10, sendo identificada tendência similar (Gráfico 29) quando comparado com os dados nacionais (Gráfico 24), ambos com participações maiores das doenças dos capítulos F00-F99 (adoecimentos psíquicos) e M00-M99 (doenças osteomusculares e do tecido conjuntivo) da CID.

Gráfico 29 - Incidência dos adoecimentos ocupacionais no total de diagnósticos em teleatendentes agravadas(os) por capítulo da CID (códigos), Projetos Caminhos do Trabalho, novembro/2017-2023



Fonte: Elaboração própria (2025)

Entretanto, verificou-se, nos dados do PCT, uma incidência quase 100% maior dos transtornos mentais e comportamentais quando comparada à participação dos acometimentos desse tipo de doença no âmbito nacional para o período de 2012 a 2022: nos nexos ocupacionais identificados pela pesquisa, 60,1% dos agravos foram diagnosticados pertencendo à Família F da CID (Gráfico 29), frente a 31,1% dos afastamentos concedidos pelo INSS relacionados a este tipo patológico (Gráfico 24).

Além da incidência dos adoecimentos psíquicos, chama também a participação dos diagnósticos de doenças que, pela dinâmica laboral das teleatendentes, se mostram a ela relacionadas, como nos casos de: mononeuropatias dos membros superiores (G56 ou G56.0 – Síndrome do túnel do carpo), que compuseram 5,9% dos nexos laborais (Gráfico 29); distúrbios da voz (CID R49) e doenças das cordas vocais e da laringe não classificadas em outra parte (CID J38), que juntas totalizaram 7,9% (respectivamente, 4,9% e 3,0% - Gráfico 29) dos diagnósticos e, para uma ocupação em que se utiliza intensivamente da fala, deve a ter o nexo estabelecido; e doenças do ouvido e da apófise mastoide (H60-H95), com 4,4% dos casos (Gráfico 29), que diante do uso de fones de ouvido para escuta dos clientes por seis horas diárias quase que contínuas, com equipamentos nem sempre em bom estado de higiene, também devem ter sua causa, a priori, relacionada à realização das atividades laborais. Corroborando a necessidade de avaliação do nexo laboral em relação a estes adoecimentos, vale destacar suas altas incidências também identificadas nos afastamentos concedidos às teleatendentes no Brasil para o período de 2012 a 2022.

Em relação aos tipos de afastamento acessados pelas(os) teleoperadoras(es) pesquisadas e adoecidas em função da sua atividade laboral, os dados obtidos pelo Caminhos do Trabalho reforçam a observação da subnotificação estrutural dos adoecimentos ocupacionais no Brasil: 81,8% dessas pessoas atendidas na pesquisa com doenças diagnosticadas com origem no trabalho receberam o auxílio-doença comum (B31) e apenas 18,2%, o acidentário (B91). Mesmo nos casos em que o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário pressupõe a relação da patologia com a atividade de teleatendimento, que corresponde aos códigos de doenças osteomusculares e do tecido conjuntivo no intervalo de códigos CID M60-M79, apenas metade dos benefícios concedidos foram do tipo acidentário (B91). Ainda

assim, esta proporção foi maior que nos afastamentos concedidos no intervalo de aplicação do NTEP a teleatendentes nos setores de atividade econômica de teleatendimento (26,7%) e bancária (31,4%) nos anos de 2012 a 2022.

Esta proporção de afastamentos acidentários para as teleatendentes bancárias, entre 2012 e 2022, considera o NTEP para a atividade bancária, com intervalos adicionais da CID. Se consideradas apenas as doenças classificadas entre M60 e M79, na atividade bancária, 48,7% das teleatendentes que necessitaram se afastar do trabalho por estas patologias receberam auxílio-doença acidentário (B91).

Estes números, sejam os da pesquisa realizada na Bahia, sejam os de natureza censitária apurados a partir dos registros administrativos de âmbito nacional disponibilizados pelo INSS, demonstram a tendência do recrudescimento da ocultação dos adoecimentos ocupacionais no campo laboral abarcado pelo trabalho terceirizado. Mesmo assim, a despeito das consequências deletérias objetivas para toda a dinâmica social já demonstradas por meio de dados oficiais e pelas pesquisas científicas, o debate acerca da viabilidade da manutenção e da ampliação da terceirização constitui um campo de batalha mantido pela renitência empresarial em se opor aos fatos comprovados, seja negando, seja transferindo a responsabilidade pelos danos gerados, seja os enfrentando judicialmente. Não fosse lucrativo o custeamento dessa luta, ela não mais existiria.

4 UBERIZAÇÃO: A POBREZA DE INDICADORES FRENTE AO MAR DE DADOS

Nos últimos anos, o mundo trabalho tem sido fortemente impactado pelo processo de plataformação da economia. Com base nos avanços realizados nas tecnologias computacionais de informação e comunicação, vários modelos de negócio foram e têm sido reestruturados, tendo por base o uso de plataformas digitais (Srnicek, 2017). Elas constituem ferramental essencial utilizado pelas empresas para captura, registro e transmissão de dados e informações, nos mais diversos formatos, sobre as mais diferentes dimensões da vida social, alterando também os processos de gerenciamento da produção e de consumo, que passaram a ser detalhadamente inventariados e analisados (Mazzotti, 2017; Zuboff, 2018).

Diante desse contexto, o presente capítulo objetiva apresentar como o processo da plataformação, sobretudo com sua faceta de gestão uberizada do trabalho, tem afetado a qualidade das estatísticas públicas brasileiras, principalmente aquelas originadas a partir dos registros administrativos. Para cumprir com este propósito, ele está estruturado em quatro seções.

Inicialmente, é apresentada e definida a uberização do trabalho no contexto histórico em que ela se apresenta, com suas peculiaridades, dentre as quais se destacam: (i) a adoção persistente de uma retórica que objetiva forçar a sociedade a adotar como verdade o que se evidencia como mentira; e (ii) o gerenciamento algorítmico do trabalho.

Nas duas parcelas seguintes, de base empírica, são expostos resultados de pesquisas sobre o trabalho uberizado. Primeiramente, são apresentados os resultados dos levantamentos realizados pelo Projeto Caminhos do Trabalho entre os anos de 2020 e 2022 sobre entregadores de encomendas realizadas por meio de aplicativos, suas condições de trabalho e leitura deles próprios sobre sua realidade laboral. Depois, são analisados os dados registrados pelo IBGE⁴⁸ em módulo

⁴⁸ Importante destacar que este esforço oficial realizado pelo IBGE resulta de Acordo de Cooperação Técnica do referido instituto com a Universidade Estadual de Campinas - Unicamp e o Ministério Público do Trabalho (MPT), que, há pelos menos 5 anos antes da divulgação dos resultados encontrados na PNAD CONTÍNUA, vinham pesquisando e publicando relatórios de pesquisa e artigos científicos sobre o fenômeno.

especial da PNAD Contínua, que investigou, no 4º trimestre de 2022, o teletrabalho e o trabalho por meio de plataformas digitais.

Em seguida, fechando o capítulo, destaca-se a precariedade dos dados oficiais sobre o trabalho uberizado para se realizar uma avaliação dos seus efeitos sobre os indicadores existentes.

4.1 DEFINIÇÃO, HISTÓRICO E CARACTERÍSTICAS DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

De forma geral, cada modelo de gestão do trabalho guarda nas suas raízes o propósito de maximizar a valorização do capital, mantendo o controle da gestão, lançando mão das práticas que o caracterizam. Tais práticas, em diferentes graus, podem ou não respeitar os limites impostos sociopoliticamente à exploração do trabalho enquanto elemento essencial da sociabilidade humana e, por isso, pseudo mercadoria no capitalismo. Na uberização, sua essência é a de total negação desses limites e, por essa característica, têm mais sucesso em estruturas socioeconômicas mais desiguais, economicamente dependentes, com um grande contingente de trabalhadores desempregados ou subutilizados, expostos mais longamente a condições laborais degradantes, a exemplo do Brasil (Filgueiras, V. ; Dutra, 2021).

Como na grande maioria das demais formas de trabalho plataformizado, o labor humano é gerenciado algoritmicamente através de plataformas digitais com a combinação (1) da negação do vínculo de emprego fortalecida a partir da retórica da liberdade no trabalho e do empreendedorismo, tratando os trabalhadores como autônomos, portanto, aumentando a informalidade no mercado de trabalho; com (2) a transferência de riscos e custos do negócio para os trabalhadores. De forma mais específica, importa destacar diferenças sutis que a uberização apresenta em relação às demais formas plataformizadas de trabalho, referenciadas a partir de outras diversas denominações (*platform economy*, *gig economy*, *sharing economy*, *on-demand economy*, *crowdsourcing*, *crowdwork*, trabalho digital, trabalho plataformizado, dentre outras nomenclaturas).

A uberização está contida no conjunto dessas relações laborais, formando nele um subconjunto com algumas peculiaridades. Os serviços ofertados pelas empresas que adotam esse modelo de gerenciamento do trabalho são basicamente o de transporte urbano de pessoas ou de entrega de pequenas encomendas. De natureza, portanto, mais prática, não demandam por credenciais técnicas educacionais mais elevadas, mas envolve risco patrimonial e de saúde e segurança significativos ao trabalhador. O mercado de operação do negócio, embora presente nas mais diversas economias, está, de alguma forma, geograficamente limitado e sua proposta é apresentada a um contingente de trabalhadores abundante, disponível, facilmente descartável nessa delimitação espacial; a renda do trabalhador, incerta e variável, é auferida pela repetição do tipo de tarefa realizada o máximo de vezes num mesmo dia, com estímulos para que cada incumbência seja completada no menor tempo possível e a jornada de trabalho seja estendida.

Historicamente, a plataformização teve origem após a Crise Financeira Global de 2008/2009, em meio ao aumento da disponibilidade de capital financeiro e a elevação do desemprego em escala global. Nesse processo, empresas de diversos setores econômicos, aproveitando os avanços integrados das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) e baseadas em infraestruturas digitais, reestruturaram seus modelos de negócio. Tornaram-se capazes de monitorar, registrar e analisar quantidades infinitas de dados sobre o comportamento de trabalhadores e consumidores, gerados durante suas atividades econômicas. Essa transformação não apenas inaugurou uma nova fase de acumulação capitalista, centrada na extração e monetização de dados (O DILEMA..., 2020; Zuboff, 2018), mas também oportunizou o desenvolvimento de novas formas de gestão da força de trabalho.

Nos anos 2010, esse fenômeno se expandiu a partir das economias centrais do sistema capitalista, integrando, gradualmente, também as periféricas, como o Brasil. Nesse contexto, a negação da relação de assalariamento foi novamente impulsionada pelos discursos das "novas formas de trabalho", decorrentes das novas aplicações tecnológicas e disfarçadas sob os rótulos de trabalho autônomo ou empreendedorismo. Essas práticas gerenciais, apresentadas como inovadoras e libertadoras até mesmo pela academia, têm servido para justificar o rebaixamento dos direitos trabalhistas, de forma a legitimar a radicalização do controle, da

subordinação e da intensificação exploração do trabalho. Assim, o discurso da flexibilização e da modernização das leis trabalhistas tem sido instrumentalizado para legitimar a precarização das condições de trabalho (Filgueiras, V., 2021; Filgueiras, V.; Cavalcante, 2020)⁴⁹.

No caso da sociedade brasileira, marcada estruturalmente pela aprofundada precariedade do trabalho e por uma grande parcela da população atuando na informalidade, a plataformização, na sua feição uberizada, encontrou terreno fértil. Empresas como iFood, Rappi, Uber Eats, Glovo, Deliveroo, Doordash (no setor de entregas) e Uber, 99, Lyft e Cabify (no transporte urbano)⁵⁰ destacam-se como protagonistas desse processo.

Embora a essência dos serviços oferecidos por essas corporações não tenha mudado — entregas e transporte continuam sendo atividades tradicionais de simples deslocamento de alguém ou algo de um ponto a outro das cidades —, elas se apresentam e são popularmente reconhecidas como "aplicativos", como se fossem os próprios meios de produção. No entanto, como destacam Dubal e Filgueiras (2024), essa retórica é enganosa: assim como a Ford não é uma esteira de produção, a Uber não pode ser reduzida a uma plataforma digital ou um aplicativo. Trata-se, evidentemente, de uma estratégia discursiva para ocultar a natureza exploratória de seu modelo de negócio.

Entretanto, a retórica empresarial persiste na busca por manter e fortalecer tal visão distorcida da realidade, reafirmando que motoristas e entregadores(as) de encomendas não trabalham para as empresas donas das plataformas e, portanto, não são seus empregados; segundo a Uber, a iFood e outras empresas congêneres, motoristas e motoboys, ao passarem a fazer uso dos seus ferramentais tecnológicos de informação e comunicação, tornaram-se seus clientes, empreendedores como

⁴⁹ Vale destacar o que afirma Filgueiras (2021, p. 70): A “flexibilização” das normas trabalhistas, de fato, corta direitos, pois: a) historicamente, a lei trabalhista é flexível “para cima”, ou seja, garante direitos mínimos, mas não impede negociar condições melhores para o trabalhador que as estabelecidas em lei; assim, aumentar a “flexibilização” só pode significar reduzir direitos existentes; b) direitos que eram flexíveis, devidos apenas em situações específicas, são eliminados nas reformas. A ideia, em suma, é que cortar custos (direitos) do trabalho estimula ou determina a ampliação da contratação de trabalhadores pelos empresários.

⁵⁰ Este destaque é corroborado na parte dedicada aos resultados encontrados pela PNAD CONTÍNUA no seu já citado módulo especial sobre teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais.

usuários-clientes de uma “plataforma” que presta “serviço de intermediação sob demanda”. São agentes econômicos livres para definir se querem ou não querem trabalhar para viver, enquanto vários dos dados, derivados das atividades por eles realizadas, registrados e monopolizados pelas proprietárias do meio de produção são utilizados para fortalecer o controle exercido pelas empresas⁵¹.

Essas narrativas do empreendedorismo e da liberdade de escolha impactam de forma bastante negativa sobre as condições laborais e de vida das pessoas que vivem do trabalho no Brasil (GIG..., 2019). Elas reverberam o discurso da autonomia, da autogestão e do empreendedorismo dos trabalhadores dedicados a supostas novas formas de trabalho enquanto, na prática, o que se assiste é o total controle algorítmico dos seus movimentos, dos seus ganhos, das suas avaliações e das suas possibilidades de se manterem nas atividades pelas quais são remunerados por estas empresas (Mazzotti, 2017; Filgueiras; Antunes, 2020; Oliveira; Carelli; Grillo, 2020; Woodcock, 2020).⁵²

Factualmente, apenas no plano das aparências o uso da tecnologia para controle do trabalho realizado por entregadores de encomendas e motoristas se faz de forma diferente da que se opera no modelo da terceirização nas empresas de call

⁵¹ Como afirma a Uber no seu Termo de Uso Geral: “Se Você não concorda com estes Termos, Você não pode acessar nem usar os Serviços. [Em aceitando os termos da empresa] VOCÊ RECONHECE QUE A UBER NÃO É FORNECEDORA DE BENS OU PRODUTOS, NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS SÃO PRESTADOS POR PARCEIROS(AS) INDEPENDENTES, QUE NÃO SÃO EMPREGADOS(AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DESUAS AFILIADAS”. (UBER, 2023). As letras em caixa alta não são destaque dado por este pesquisador ao texto. Constam nessa forma no referido documento.

⁵² Há de se considerar o que afirma o Manual MSD sobre a esquizofrenia na sua versão para profissionais de saúde (<https://www.msdmanuals.com/pt/profissional/transtornos-psiquiátricos/esquizofrenia-e-transtornos-relacionados/esquizofrenia?query=esquizofrenia>), de que essa patologia psíquica se caracteriza “por psicose (perda do contato com a realidade), alucinações (percepções falsas), delírios (crenças falsas), discurso e comportamento desorganizados, embotamento afetivo (variação emocional restrita), déficits cognitivos (comprometimento do raciocínio e da solução de problemas) e disfunção ocupacional e social. A causa é desconhecida, porém, há fortes evidências de algum componente genético e ambiental. Os sintomas geralmente começam na adolescência ou no início da idade adulta. Um ou mais episódios de sintomas devem durar, no ≥ 6 meses antes que o diagnóstico seja feito. O tratamento é feito com fármacos, terapia cognitiva e reabilitação psicossocial. A detecção e o diagnóstico precoces melhoram o funcionamento em longo prazo.” Nesse sentido, nada há que impeça questionar em que medida o comportamento empresarial renitente em afirmar tal inverdades (ver Dubal; Filgueiras, 2024) não tem sido fator de adoecimento psíquico coletivo em escala mundial, tornando esquizofrênicas pessoas das mais diversos estratos sociais e, adicionalmente, gerando, como demonstram os registros administrativos da cidade de São Paulo, acidentes de trabalho não raras vezes fatais (Companhia de Engenharia de Tráfego de São Paulo (CET), 2019).

center, por exemplo. Tal diferença reside, em grande parte, na sensação de liberdade no trabalho que decorre da inexistência da figura física de outros trabalhadores responsáveis pela supervisão dos serviços prestados, da propriedade dos instrumentos de trabalho (celular, carro, moto e bicicleta) e na relativa possibilidade de escolha em relação às jornadas de trabalho.

Esses elementos, entretanto, estão longe de conferir sutileza ao controle exercido no negócio de *deliveries* mediadas por aplicativo. Embora eles sejam bases utilizadas pelas empresas de entrega para a composição da narrativa de que são apenas prestadoras de serviços tecnológicos de intermediação de demandas, a leitura mais acurada da forma como os trabalhos de entregas e de transporte de pessoas são realizados e remunerados demonstra que as empresas têm total controle sobre o exército de trabalhadores que, coagidos por suas necessidades mais básicas, diariamente se submetem às condições que lhe são impostas.

E esse controle está lastreado na propriedade da plataforma tecnológica e no monopólio dos dados e das informações que nelas são registradas, organizadas e analisadas por algoritmos. Filgueiras e Antunes (2020) apontam onze fatos que demonstram as atuais formas de exercício de poder praticadas pelas empresas, quais sejam: (1) determinação de quem pode trabalhar; (2) determinação do serviço a ser realizado; (3) definição de quem o realizará; (4) delimitação do como será realizado; (5) determinação do prazo de execução do serviço; (6) estabelecimento unilateral dos valores das transações; (7) determinação dos meios de comunicação dos trabalhadores com a empresa; (8) pressão psicológica sobre os trabalhadores para que não neguem os serviços demandados; (9) pressão psicológica para que os trabalhadores permaneçam conectados pelo máximo de tempo, em dias, horários e regiões geográficas específicas das cidades; (10) bloqueios temporários como forma de ameaça; e (11) possibilidade de dispensa a qualquer momento como elemento disciplinador da força de trabalho.

Entretanto, instituições e poderes judiciários das mais diversas nações vêm reconhecendo o óbvio: a utilização das plataformas não altera a essência dos serviços que efetivamente são prestados e pelos quais as empresas proprietárias dos ferramentais tecnológicos são demandas – a Uber transporta pessoas, contratando flexivelmente motoristas, a preços por ela definidos, se remunera pelos

serviços que presta e, com base no que recebe, remunera seus contratados; a iFood entrega encomendas, contratando motoboys flexivelmente, se remunera pelas entregas que realiza para comerciantes diversos aos consumidores, com base no que cobra dos seus clientes (comerciantes e consumidores), remunera aqueles que para ela trabalham. Suas plataformas são instrumentos de gestão do trabalho que aperfeiçoam o controle e a subordinação. Seus trabalhadores são, portanto, assalariados, submetidos a toda a flexibilidade já permitida no Brasil pela CLT, mas, ainda assim, sem o vínculo de emprego reconhecido e, portanto, com seus direitos negados.

Propostas como a apresentada ao Congresso Nacional⁵³, que acolhem as definições das empresas na posição de apenas intermediadoras operadoras da tecnologia das plataformas e dos trabalhadores como autônomos, corroboram a retórica de empresas do tipo “uber” e “ifood” (Brasil, 2024). A referida proposta de lei, se aprovada, legitimará a prática de concorrência espúria com empresas do setor, que são obrigadas a cumprir com CLT. Ao invés de servir de estímulo ao reconhecimento do vínculo com a formalização do trabalho com base celetista, a proposta rebaixa os já precários direitos reduzidos na contrarreforma trabalhista de 2017.

4.2 RETÓRICA EMPRESARIAL X REALIDADE OBSERVADA: DADOS PROJETO CAMINHOS DO TRABALHO

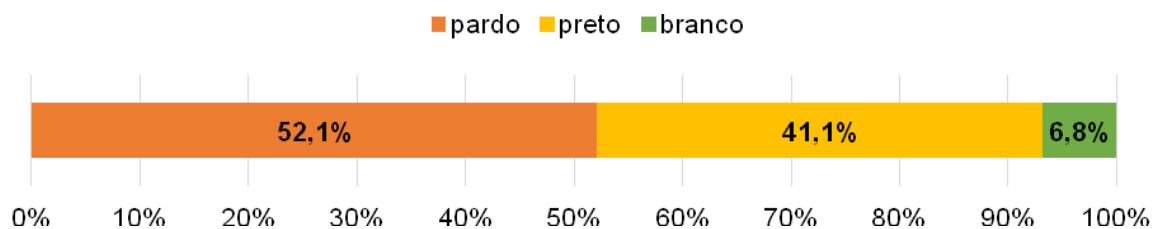
Entre março de 2021 e junho de 2023, o Projeto Caminhos do Trabalho (FUNDACENTRO; UFBA, 2023) entrevistou 160 trabalhadores de empresas de serviços mediados por aplicativos de transporte urbano de passageiros em carro de passeio e de entrega de encomendas, que responderam a questionário de pesquisa e receberam, nos casos cabíveis, apoio de extensão sociojurídica e médica ocupacional. O objetivo da pesquisa era delinear as condições de trabalho vivenciadas pelos entregadores e motoristas que trabalhavam para as empresas de entrega e transporte mediados por aplicativos.

⁵³ Projeto de lei complementar n. 12/2024. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024. Acesso em: 25 dez. 2024.

Os registros das respostas aos questionários aplicados permitem que sejam traçados um perfil básico social e ocupacional dos trabalhadores abordados, elencar informações acerca das condições laborais e de saúde e segurança do trabalho. Nos dados registrados e informações concedidas e provadas mediante documentação farta encaminhada ao projeto pelas pessoas atendidas, fica evidente a ausência dos elementos que compõem a retórica empresarial. Pelo contrário, os resultados apontaram condições muito precárias de trabalho.

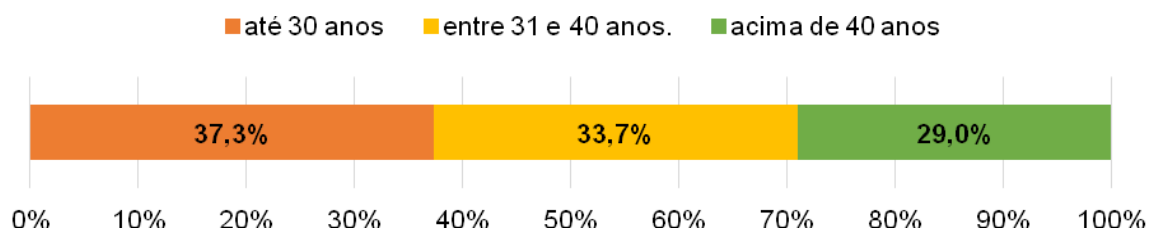
Em termos gerais, os trabalhadores que participaram da pesquisa são quase que na sua totalidade de homens (94,7%), negros (93,2%) - pouco mais da metade de pardos (52,1%) e parcela bastante significativa de pretos 41,1% (Gráfico 30) -, com idade média de 35 anos (mínima de 21 e máxima de 58 anos), distribuídos de forma quantitativamente próxima em três faixas etárias (Gráfico 31) e escolaridade com no máximo ensino médio completo majoritária (93,8%) (Gráfico 32), sendo a capital baiana cidade em que a grande maioria trabalhava (81,8%)⁵⁴ (Gráfico 33).

Gráfico 30 - Distribuição dos trabalhadores entrevistados por raça, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023



Fonte: Elaboração própria (2025)

Gráfico 31 - Distribuição dos trabalhadores entrevistados por faixa etária, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023



Fonte: Elaboração própria (2025)

⁵⁴ Essa prevalência de entrevistados da capital baiana, contudo, não parece ter enviesado os resultados das variáveis referentes aos temas saúde e segurança, tempo de trabalho e descanso e remuneração, pois apresentam resultados não muito diferentes aos observados por outras pesquisas já realizadas no país.

Gráfico 32 - Distribuição dos trabalhadores entrevistados por grau de escolaridade, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023

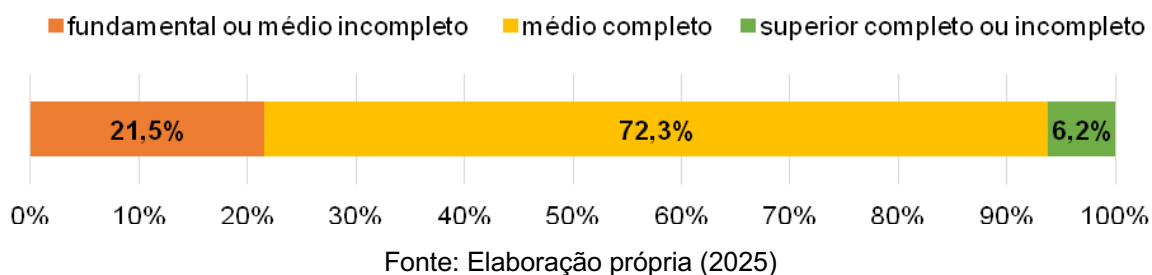
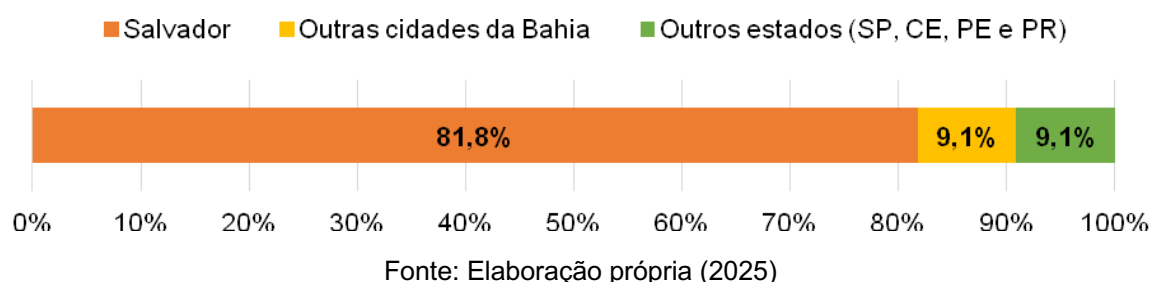


Gráfico 33 - Distribuição dos trabalhadores entrevistados por local de trabalho, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023



Em termos ocupacionais, a grande maioria (86,8%) dos trabalhadores entrevistados tinham na atividade uberizada que realizavam a única remunerada; mais que quatro a cada cinco (80,9%) laboravam realizando entrega de encomendas. Os demais (19,1%) trabalhavam no transporte de pessoas. Praticamente dois terços trabalhavam conduzindo motocicleta (66,1%) e apenas um quarto (25,2%), carros de passeio (Gráfico 34). A maioria (53,6%) trabalhava(r) na atividade por no máximo dois anos (Gráfico 35) e percentual muito próximo (52,3%) trabalhava para uma única empresa e 70,4% trabalhavam para até duas empresas (Gráfico 36).

Gráfico 34 - Distribuição dos trabalhadores entrevistados por tipo de veículo utilizado no trabalho, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023

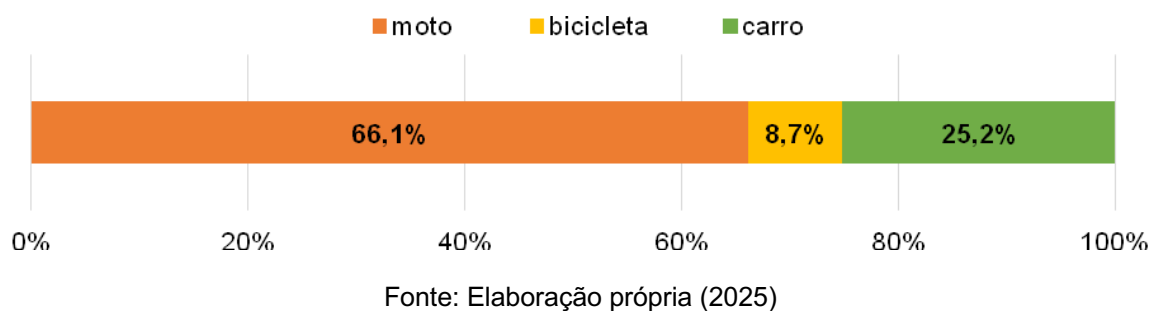
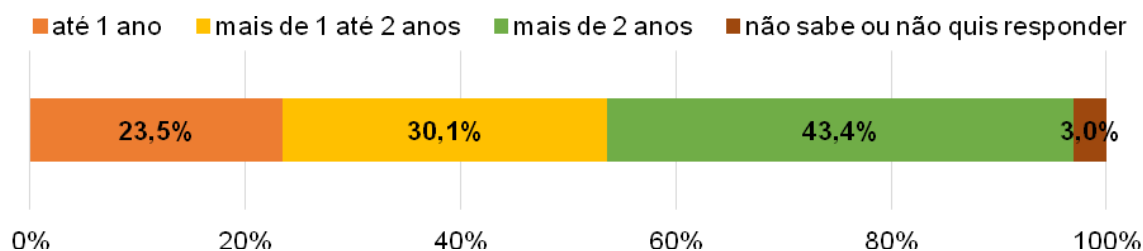
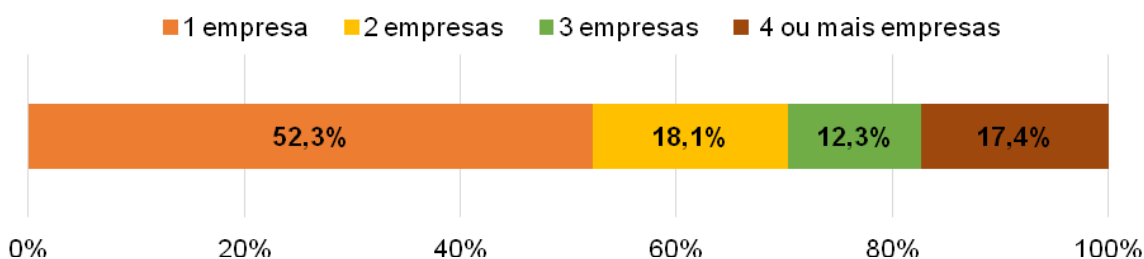


Gráfico 35 - Distribuição dos trabalhadores entrevistados por tempo de trabalho uberizado, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023



Fonte: Elaboração própria (2025)

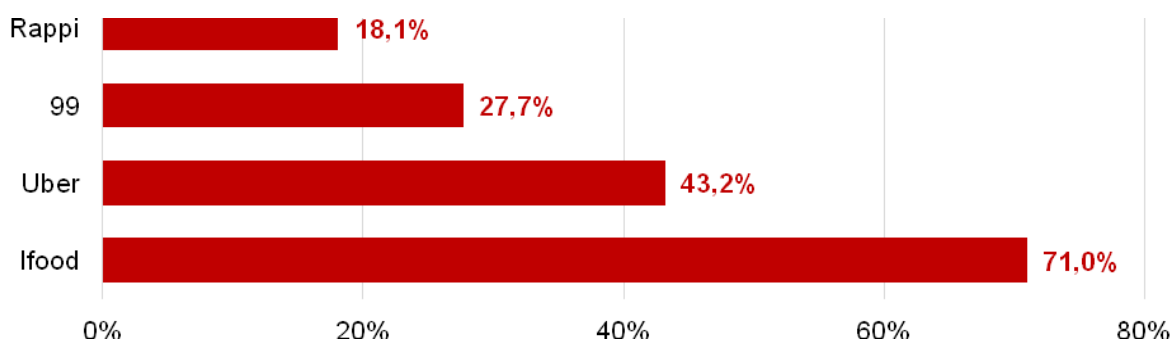
Gráfico 36 - Distribuição dos trabalhadores entrevistados por número de empresas para que trabalhava ou trabalhara, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023



Fonte: Elaboração própria (2025)

Foram citadas pelos entrevistados 17 diferentes empresas para as quais trabalhavam ou já haviam trabalhado⁵⁵; as 4 mais frequentes foram a iFood, a Uber, a “99” e a Rappi (Gráfico 37).

Gráfico 37 - Distribuição dos trabalhadores entrevistados por empresas para que trabalhava ou trabalhara, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023

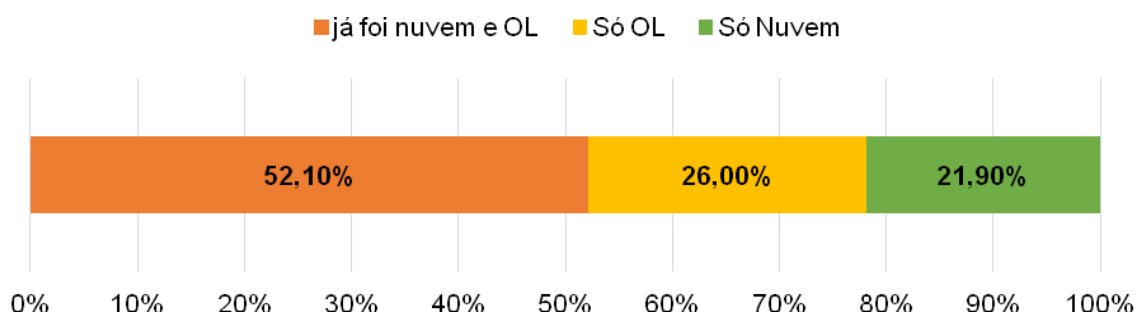


Fonte: Elaboração própria (2025)

⁵⁵ iFood, Uber/Uber Eats, Rappi, Loggi, AME Flash, Americanas, Borzo, Zé Delivery, 99 POP, InDriver, James, Box Delivery, Giros, FoodDelivery, Cornershop, Lalamove e MercadoLivre.

Dentre os que trabalhavam ou já haviam trabalhado para a iFood, mais de três quartos (78,1%) estavam ou já estiveram vinculados a pessoas jurídicas chamadas por esta empresa de Operadores Logísticos (ou “OLs”) (Gráfico 38), que atuavam como empresas terceirizadoras dos serviços dos motoboys para a iFood, na sua maioria sem carteira assinada ou pejetizados; entregadores que, para que pudessem receber mais corridas, direcionadas aos OLs, se vinculam(vam) a estes, em um laço contratual ainda mais precário que o estabelecido diretamente com a iFood.

Gráfico 38 - Distribuição dos trabalhadores entrevistados e vinculados à iFood por tipo de vínculo a esta empresa, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023



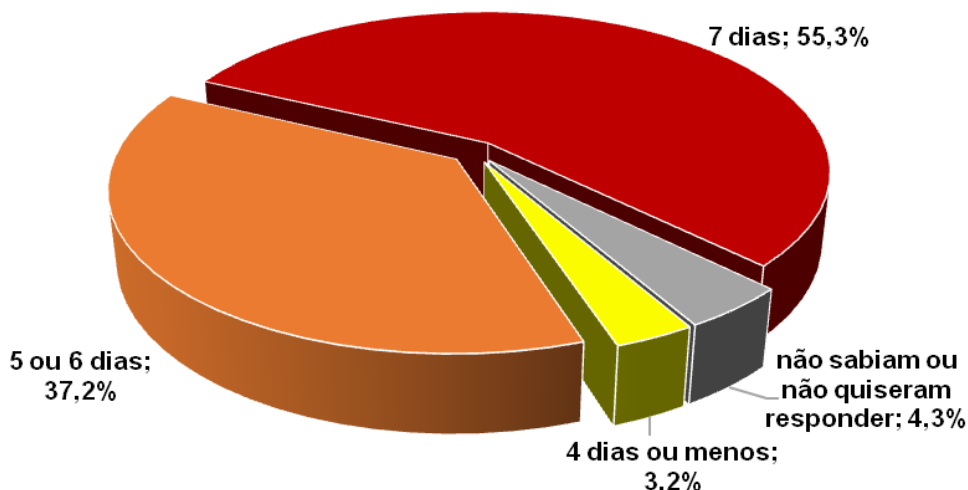
Fonte: Elaboração própria (2025)

Tal fato tinha como razão o que, no *métier* dos entregadores, era sabido: a iFood encaminhava mais serviços de entrega para os grupos de entregadores ligados a OLs, estimulando que os entregadores a eles se vinculassem para poder receber mais tarefas. Nesse processo, o dono do CNPJ da OL atuava com um supervisor, com sistema de gerenciamento do trabalho do conjunto de entregadores, que deviam cumprir horários de plantão e, durante estas jornadas, se fazerem presentes nas áreas de entregas determinadas pelo OL. A iFood indicava as regiões a serem cobertas pelo OL em comunicação direta com ele, que detinha o poder liberar ou reter, por seu arbítrio, o pagamento periódico das entregas realizadas. Tudo funcionava como uma espécie de terceirização sem o reconhecimento do vínculo de emprego do trabalhador com a empresa terceirizada, em uma espécie de precarização da precarização.

A consequência de um tal processo de espoliação pode ser observada nas condições laborais às quais os trabalhadores se submetem por “vontade própria”. Mais da metade dos entrevistados pelo Caminhos do Trabalho entre março de 2021

e junho de 2023 trabalhavam 7 dias por semana (55,3%) (Gráfico 39), por 10 ou mais horas por dia (56,9%) (Gráfico 40), perfazendo prováveis jornadas semanais de mais de 70 horas. Em média geral, motoristas e entregadores entrevistados declararam trabalhar 6,4 dias/semana e 9,9 horas/dia, compondo uma jornada de trabalho média semanal de 63 horas e 22 minutos, tempo muito acima das determinações legais de até 8 horas diárias, com, no máximo, mais 2 horas extras e descanso semanal de um dia acrescido de 11 horas entre jornadas⁵⁶.

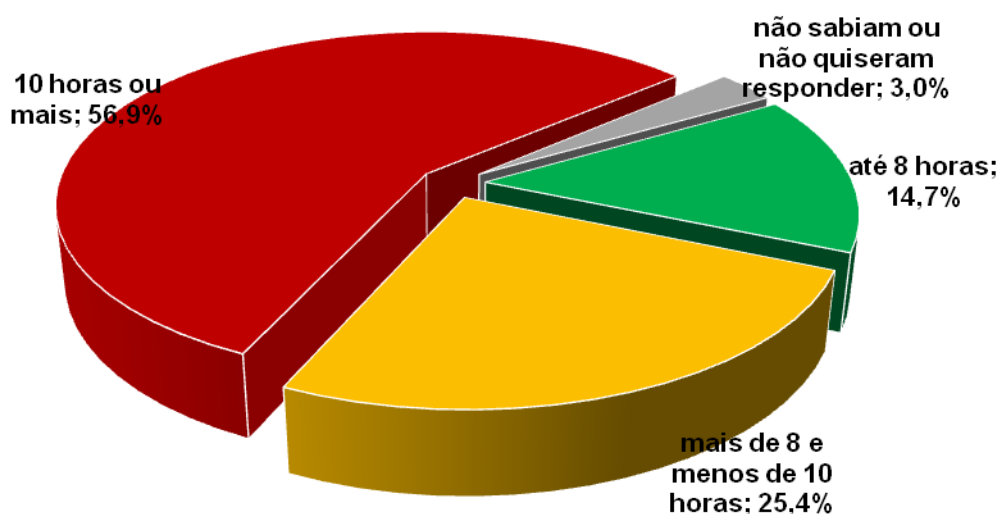
Gráfico 39 - Distribuição dos entrevistados por número de dias de trabalho semanais, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023



Fonte: Elaboração própria (2025)

⁵⁶ Artigos 58 e 59, Seção II e artigos 66 e 67 da Seção III, ambas do Capítulo II da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (BRASIL, 2017).

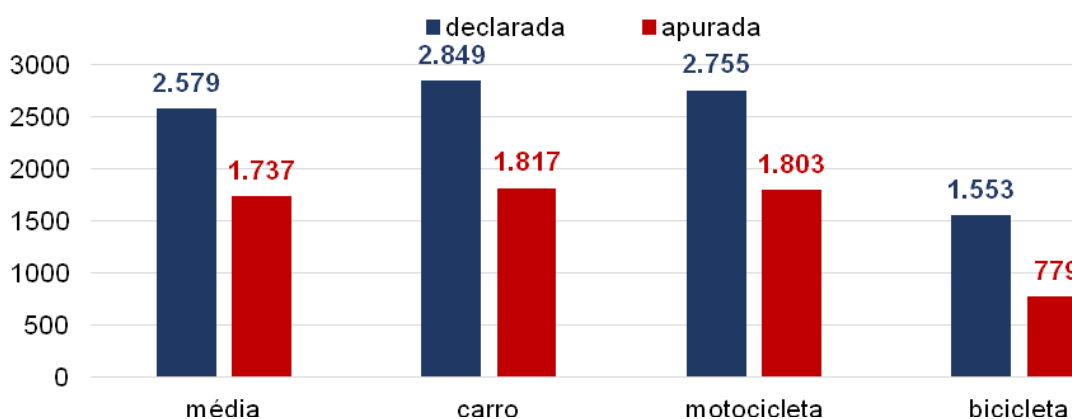
Gráfico 40 - Distribuição dos entrevistados por jornada média diária de trabalho, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023



Fonte: Elaboração própria (2025)

Em termos de rendimento, a média bruta mensal geral declarada pelos entrevistados foi de R\$ 2.579,00. Quando comparadas ao salário-mínimo (SM) daquele ano (R\$ 1.320,00), as rendas dos motoristas e entregadores motociclistas estavam acima de 2 SM e a dos entregadores ciclistas, acima de 1 SM. Entretanto, a análise realizada com base na documentação disponibilizada por eles sobre este quesito apontou haver uma diferença para menos na renda média geral apurada (R\$ 1.737,00) (Gráfico 41).

Gráfico 41 - Renda média bruta mensal declarada e apurada (em R\$) por tipo de veículo utilizado no trabalho, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023



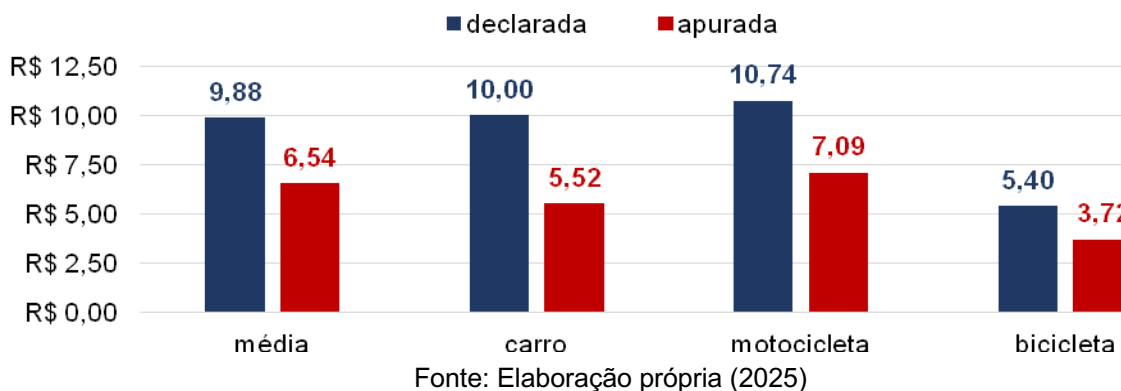
Fonte: Elaboração própria (2025)

Segundo investigado, há uma percepção de ganho 56,8% maior do que os documentos fornecidos indicaram entre os motoristas, 52,8% maior entre os entregadores motociclistas e 99,4% entre os *bikers* (Gráfico 41).

Entretanto, para se ter uma melhor ideia desses parâmetros de renda, importa levar em consideração que os entrevistados trabalharam em média com jornadas acima da normal, mas que existiu também uma parcela de parte deles que trabalham em tempo parcial. Assim sendo, o pagamento recebido por hora trabalhada é parâmetro mais adequado para calcular a magnitude dos seus ganhos. É possível, desta forma, comparar quanto vale a hora trabalhada pelos uberizados quando comparada à hora trabalhada pelo assalariado mínimo com Carteira de Trabalho assinada.

Segundo os dados reputados pelos trabalhadores, os rendimentos brutos hora médios de trabalho foram significativamente majorados em relação aos valores que seus comprovantes financeiros permitiram que fossem constatados, seja comparando suas atividades pelos três tipos de veículo utilizado (Gráficos 42), seja nas duas atividades econômicas uberizadas (Gráfico 43).

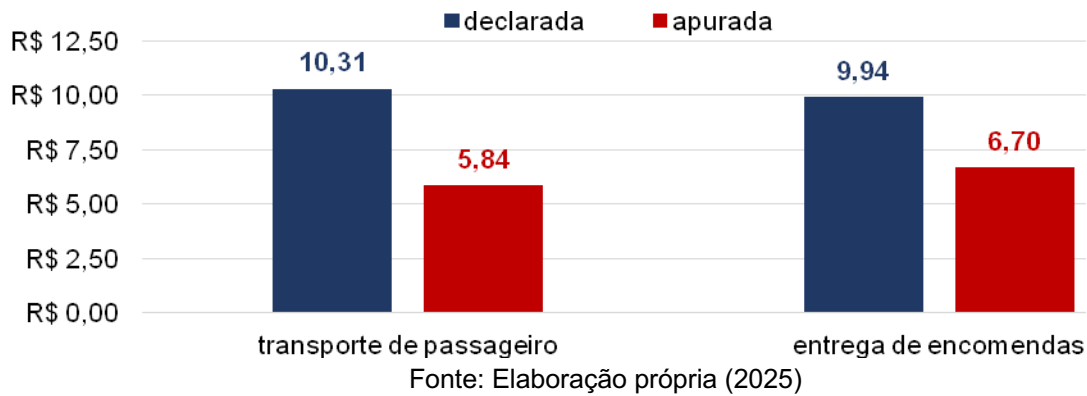
Gráfico 42 - Renda média bruta declarada e apurada (em R\$) por hora trabalhada por tipo de veículo utilizado no trabalho, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023



Quando considerados os tipos veiculares utilizados, o valor bruto médio da hora laboral declarado foi sobrestimado em 51,1% (R\$ 9,88) em relação ao calculado a partir dos documentos fornecidos (R\$ 6,54) (Gráfico 42). Levando em conta os dados expressos pelos motoristas de transporte de passageiros, a superestimação foi de 76,5% (R\$ 10,31) frente ao checado nos documentos (R\$ 5,84); movimento na mesma direção feito pelos entregadores de encomendas, mas

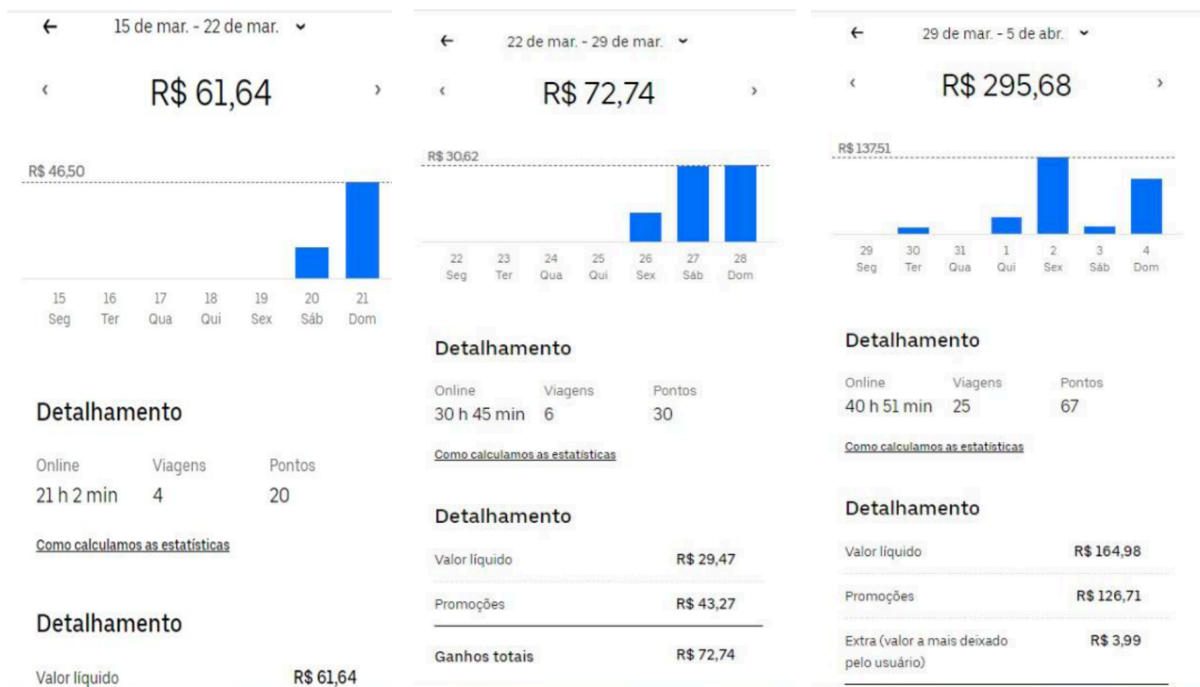
em magnitude menor, com a sobre avaliação de 48,4% (R\$ 9,94) em relação ao apurado pela pesquisa (R\$ 6,70) (Gráfico 43).

Gráfico 43 - Renda média declarada e apurada (em R\$) por hora trabalhada por atividade uberizada, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023



Os baixos valores brutos pagos pelas horas trabalhadas e outros fatos podem também ser extraídos do conjunto de três *prints* fornecidos por um entregador vinculado à Uber (Figura 1), com dados referentes aos rendimentos semanais auferidos, às respectivas jornadas semanais e diárias e aos bônus e pontuações concedidos como estímulo ao trabalho.

Figura 1 - Prints de aplicativo de empresa de entrega de encomendas referentes rendas de entregador motociclista em três semanas entre 15 de março e 5 de abril de 2021



A cada semana, o trabalhador se dedicou mais aos serviços prestados pela empresa, com número crescente de dias (2, 3 e 5 dias) e horas ativas (21, 31 e 41 horas), sendo também, em termos totais, remunerado com valores crescentes (R\$ 61,64; R\$ 72,74; e R\$ 295,68). No mesmo sentido, aumentou o número de tarefas realizadas (4, 6 e 25 “viagens”) e teve atribuição de pontos por parte da empresa, como em um jogo, também crescente (20 pontos, 30 e, depois, 67 pontos) (Quadro 2).

Quadro 2 - Indicadores extraídos de dados disponíveis em capturas de tela do aplicativo da empresa de transporte de passageiros e entregas de encomendas Uber, com resumo semanal de ganhos auferidos, dias trabalhados e jornada laboral de um dos seus trabalhadores

INDICADORES	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3
Dias trabalhados	2	3	5
Horas trabalhadas	21,03	30,75	40,85
Ganho auferido	R\$ 61,64	R\$ 72,74	R\$ 295,68
Entregas	4	6	25
Pontos atribuídos pela empresa	20	30	67
Jornada (horas/dia)	10,5	10,3	8,2
Ganho total/hora trabalhada	R\$ 2,93	R\$ 2,37	R\$ 7,24
Valor “líquido”/entrega	R\$ 15,41	R\$ 4,91	R\$ 6,60
Promoção/entrega	R\$ -	R\$ 7,21	R\$ 5,07
Gorjeta/entrega	R\$ -	R\$ -	R\$ 0,16
Ganho total/entrega	R\$ 15,41	R\$ 12,12	R\$ 11,83
Pontos atribuídos pela empresa/hora trabalhada	0,95	0,98	1,64
Entregas/dia trabalhado	2	2	5
Remuneração/dia trabalhado	R\$ 30,82	R\$ 24,25	R\$ 59,14

Fonte: Elaboração própria (2025)

Ao longo das três semanas, tendo trabalhado mais horas a cada semana, jornada média diária reduziu de 10,5 horas/dia para 8,2 horas/dia (Quadro 2). A remuneração média por hora trabalhada cresceu 147,1%, portanto mais que dobrando da primeira para terceira semana, saltando de R\$ 2,93 para R\$ 7,24. Por outro lado, o valor “líquido” por entrega realizada na primeira semana (R\$ 15,41) era 133,5% maior que a remuneração por tarefa paga pela empresa na terceira semana (R\$ 6,60). Como uma espécie de compensação, a Uber adicionou valores referentes promoções por ela realizadas a fim de estimular um maior engajamento do entregador na atividade empresarial da Uber. Juntamente com valor de gorjeta de R\$ 3,99 (“valor extra a mais deixado pelo usuário”), essas complementações

reduziram a diferença do valor remunerado por entrega da primeira para a terceira semana, de R\$ 15,41 para R\$ 11,83. Aceitando trabalhar nessas condições, foram atribuídos ao trabalhador uma maior pontuação por hora trabalhada.

Quanto mais constante foi o comportamento laboral do trabalhador (mais dias/semana e mais horas dedicadas, mesmo que em jornada menor diária), mais serviços foram oferecidos, mais pontos foram atribuídos e mais a empresa remunerou, mas pagando proporcionalmente cada vez menos por entrega. Com isso ela afirma ao trabalhador que ele receberá mais serviços, será mais reconhecido e ganhará mais, mas apenas se trabalhar mais para ela. Quanto menos constante a dedicação aos serviços oferecidos pela empresa (menos dias/semana e menos horas, mesmo que em jornadas maiores por dia), mais a pessoa pode receber por entrega, mas menos serviços lhe são oferecidos, menos pontos ela ganha e menor é a sua remuneração geral. Nesse caso, a Uber comunica ao trabalhador que pode pagar bem por entrega; que está aqui para lhe oferecer trabalho caso ele queira ganhar um trocado a mais; que se dedique mais ao negócio dela e poderão fazer mais “negócios”.

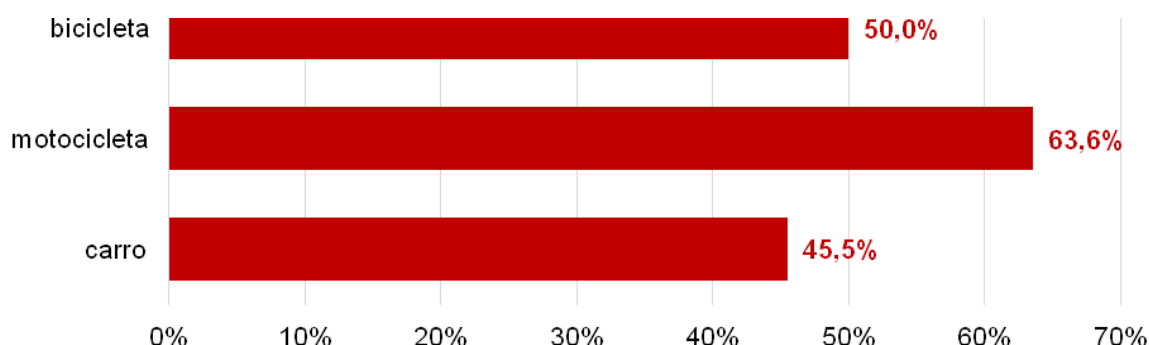
Deve-se pontuar, mesmo que obviamente, que as empresas uberizadoras do trabalho se remuneram pelo total de tarefas por elas demandadas e, pelo conjunto de trabalhadores que lhe servem, aceitas e realizadas; que quanto maiores forem esse contingentes, mais as empresas ganham, pagando, proporcionalmente, cada vez menos pelo trabalho que contratam; e que os mercados de trabalho grandes e estruturalmente marcados pela precariedade das condições laborais e de vida, a exemplo do brasileiro, são extremamente atrativos para o desenvolvimento das operações dessas corporações. E para atrair cada vez mais “interessados” em trabalhar nos seus serviços, adotam as estratégias de remunerações iniciais maiores e promoções estimuladoras da intensificação do trabalho - realização do maior número de tarefas em um determinado tempo⁵⁷.

Tal processo acaba por promover um ambiente de trabalho nocivo e letal em relação à saúde e à segurança do trabalho, fato demonstrado pelo percentual de 58,8% de trabalhadores pesquisados que já haviam sofrido algum tipo de acidente no trabalho com lesões físicas e/ou patrimoniais (acidente de trânsito, agressões

⁵⁷ Processo que a literatura científica sobre o assunto denomina *gamificação*.

físicas, doença ocupacional, assalto e até tiro) (FUNDACENTRO; UFBA, 2023). Estas ocorrências são mais frequentes entre os que laboram com motocicletas, seguidos pelos *bikers* e condutores de carros (Gráfico 44).

Gráfico 44 - Frequência dos entrevistados que relataram ocorrências por tipo de veículo utilizado, Projeto Caminhos do Trabalho, março/2021 a junho/2023



Fonte: Elaboração própria (2025)

Em resumo, segundo a referida pesquisa, motoristas e entregadores uberizados trabalham: 1) em condições extremamente arriscadas, 2) por longas jornadas diárias, 3) sem descanso semanal, 4) recebendo remuneração baixíssima e 5) geralmente para 1 ou 2 empresas apenas. Essas ocupações normalmente não são “bicos” e as pessoas a elas dedicadas não tendem a trabalhar para muitas empresas simultaneamente. Trata-se de empregos como outros quaisquer, todavia, mais arriscados e precários. Os indicadores aqui trazidos reiteram os achados de levantamento realizado em 2020 pelo Projeto Caminhos do Trabalho (UFBA, 2020) e, no campo da saúde e segurança do trabalho, apontam para um agravamento do quadro.

4.3 ESTIMATIVAS OFICIAIS SOBRE O TRABALHO UBERIZADO NO BRASIL

Ao longo dos últimos anos, a exemplo do Projeto Caminhos do Trabalho, diversas pesquisas têm denunciado as péssimas condições de trabalho enfrentadas por entregadores de encomendas e motoristas de transporte de passageiros, que têm suas atividades laborais geridas por meio de aplicativos (Abílio *et al.*, 2020; Fairwork, 2020; UGT, 2020). Seus achados têm alertado os poderes públicos das mais diversas nações acerca da obrigação da necessidade de monitoramento das atividades das empresas proprietárias dessas plataformas digitais de negócio.

Assim que, no ano de 2022, no Brasil, o IBGE, em esforço inédito, por meio de acordo de cooperação técnica com o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), realizou junto à Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio Contínua (PNAD Contínua), a primeira investigação oficial de natureza experimental com foco em "Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022". Este esforço foi um primeiro resultado oriundo das demandas sociais que vinham sendo expressas não apenas pelos dados trazidos nas pesquisas científicas, mas também pelos movimentos dessas categorias de trabalhadores.

O período de operacionalização desse módulo especial da PNAD Contínua, o 4º trimestre de 2022, se deu ainda na etapa final da fase mais aguda da pandemia da COVID-19, decurso histórico que impactou fortemente o mundo do trabalho, dentre outros motivos, pelo crescimento das duas diferentes lógicas de concretização de trabalhos que foram investigadas. Nesse contexto, no que concerne ao trabalho plataformizado, a pesquisa objetivou (1) estimar a população ocupada em trabalhos mediados por plataformas digitais de trabalho por tipo de ocupação desempenhada e (2) lançar luz sobre aspectos relevantes sobre as condições de trabalho (remuneração, jornada de trabalho e prazos para a realização das incumbências) e mesmo de vida das pessoas ocupadas nessas atividades (dependência dos trabalhadores em relação `estes trabalhos).

Em termos metodológicos, pesquisou-se a população ocupada de 14 ou mais anos de idade, exclusive empregados no setor público e militares, que tinham no trabalho plataformizado sua ocupação única ou principal, buscando-se identificar se, durante o serviço, a pessoa ocupada trabalhava para mais de uma empresa e se obtinha clientes para si próprio, de forma independente das empresas.

Para essa edição especial da PNAD Contínua, o trabalho plataformizado é entendido como a atividade laboral mediada por plataformas digitais de trabalho. Adotando definição da OIT, estas ferramentas informatizadas são classificadas em dois tipos: (1) as baseadas em localização (*location-based platforms*), em que os serviços são prestados presencial e localmente, englobando o transporte de pessoas ou de encomendas e serviços de manutenção, de cuidados ou domésticos; e (2) as de trabalho *online* baseadas na *web* (*online web-based platforms*), com

tarefas mediadas por plataformas realizadas remotamente, que podem ser executadas de qualquer ponto planeta (ILO, 2021).

No presente estudo, serão analisados os resultados dessa edição da PNAD Contínua referentes ao primeiro tipo de plataformas, as baseadas em localização, para as quais se buscou identificar se a pessoa ocupada⁵⁸, em exercício de trabalho único ou principal, arranhou clientes e prestou serviços mediados por aplicativos de táxi, por aplicativos de transporte de passageiros com carros de passeio (exclusive táxi), por aplicativos de entrega ou por aplicativos de serviços gerais ou profissionais, (IBGE, 2023b, 2023a). De forma mais específica, será dado destaque ao que aqui, nessa pesquisa, é denominado de trabalho uberizado, ou seja, aquele realizado para as empresas do tipo “uber” que prestam serviços de transporte de pessoas ou entrega de encomendas em veículos particulares.

No Brasil, segundo o IBGE, a população estimada como plataformizada, no 4º trimestre de 2022, era de 1,5 milhões de pessoas aproximadamente, perfazendo 1,7% da população com 14 ou mais anos de idade ocupada no setor privado (Tabela 2).

Tabela 2 - Pessoas ocupadas na semana de referência, por trabalho por meio de plataforma digital de serviço

Grandes Regiões	Pessoas ocupadas na semana de referência		
	Total (1 000 pessoas)	Trabalho por meio de plataforma digital de serviço	
		Total (1 000 pessoas)	Percentual (%)
Brasil	87 240	1 490	1,7
Norte	6 848	95	1,4
Nordeste	19 099	248	1,3
Sudeste	39 841	862	2,2
Sul	14 143	181	1,3
Centro-Oeste	7 308	103	1,4

Fonte: IBGE, PNAD Contínua (2022)

Nota: Pessoas de 14 anos ou mais de idade, exclusive os empregados no setor público e militares

⁵⁸ “[...] considerando-se a população ocupada de 14 anos ou mais de idade, exclusive os empregados no setor público e militares” (IBGE, 2023a, 2023b).

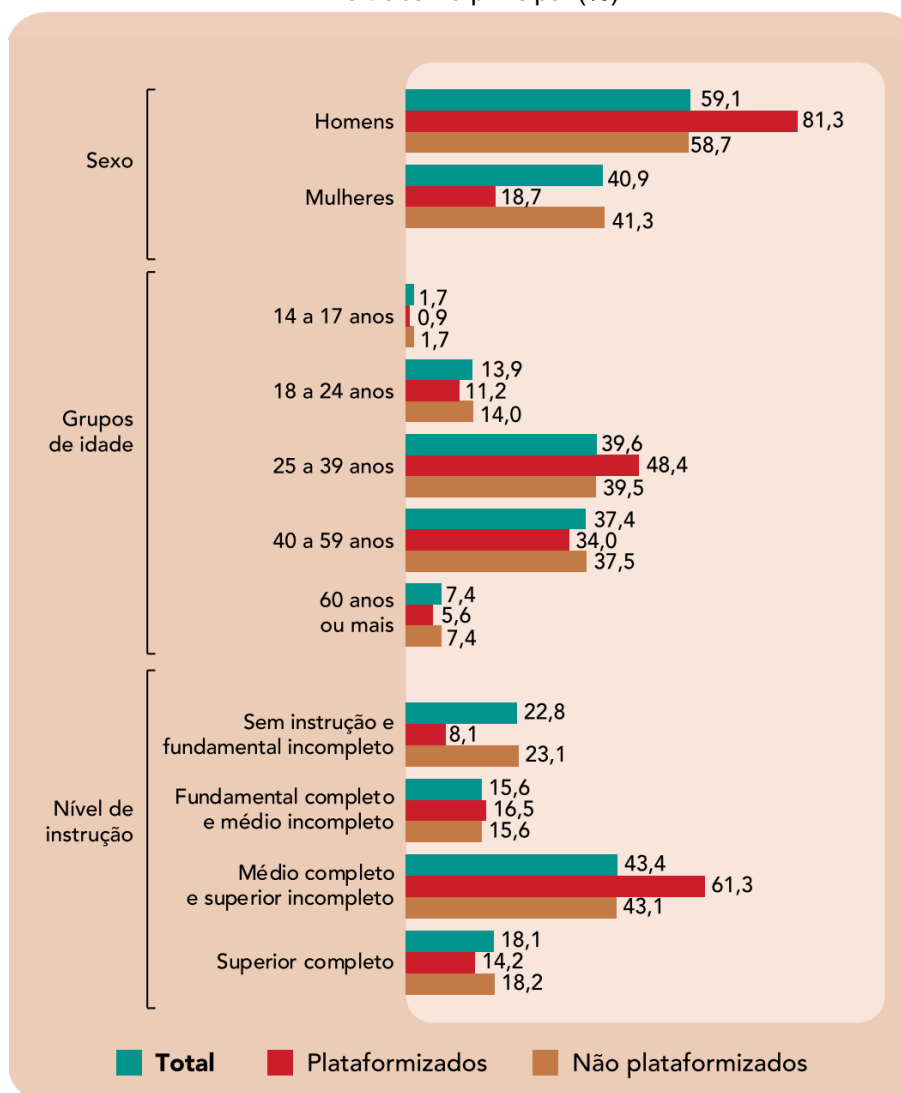
Considerando que, em termos geográficos, do total dos ocupados no setor privado nesse período, 45,7% (39,8 milhões de trabalhadores/as) eram habitantes da Região Sudeste, a mais populosa do país, e que, entre os plataformizados, a parcela residente nessa região foi de 57,8% (cerca de 862 mil plataformizados/as), verifica-se nos dados da PNAD CONTÍNUA para o período um reforço da hipótese de que as empresas plataformizadoras do trabalho, intensivas que são, não apenas em tecnologias de informação e comunicação, mas, principalmente, em trabalho, encontram ambiente mais propício ao crescimento das suas operações em maiores mercados de trabalho (Tabela 2).

Quanto ao perfil sociodemográfico dos/das trabalhadores/as plataformizados/as, ponderou-se para o período estudado que mais que 4 em cada 5 pessoas nessa condição laboral eram homens (81,3%), em uma prevalência de 37,6% (22,2 p.p.) maior desse sexo que a verificada no total dos ocupados no setor privado no Brasil (59,1%) (Gráfico 45).

Em termos etários, aferiu-se uma maior participação de quase metade dos/das trabalhadores/as com idade no intervalo de 25 a 39 anos (48,4%), uma proporção também 22,2% maior que a identificada para parcelas do total dessa faixa etária ocupada no setor privado no país. Nas quatro outras faixas, duas abaixo (de 14 a 17 anos e de 18 a 24 anos) e duas acima (de 40 a 59 anos e de 60 anos ou mais), a participação de plataformizados foi calculada como menor que na média total da população ocupada no setor privado no Brasil (Gráfico 45).

Na perspectiva das credenciais educacionais formais, essa mesma desproporção em parcelas maiores no conjunto dos trabalhadores plataformizados foi observada para as classes das pessoas que tinham o ensino fundamental completo e o ensino médio incompleto (16,5%) e principalmente aquelas com ensino médio completo e superior incompleto (61,3%) (Gráfico 45). Assim, segundo o IBGE, no 4º trimestre de 2022, no Brasil, em termos médios, o trabalhador plataformizado era homem, adulto entre 25 e 59 anos de idade e com no máximo o ensino médio completo.

Gráfico 45 - Distribuição das pessoas ocupadas na semana de referência, por condição de trabalho por meio de plataforma digital de serviço no trabalho principal (%)



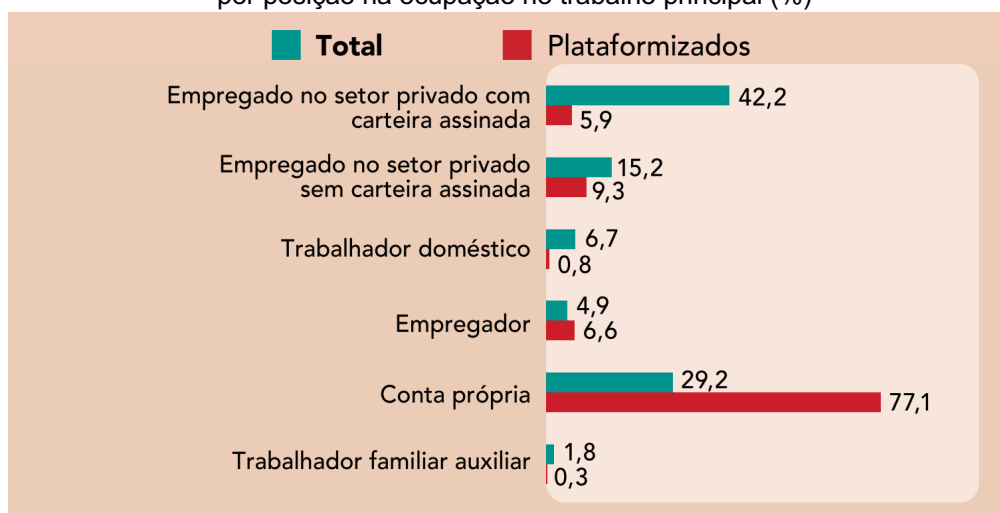
Fonte: IBGE, PNAD Contínua (2022)

Nota: Pessoas de 14 anos ou mais de idade, exclusive os empregados no setor público e militares

Na perspectiva da posição na ocupação, é possível observar o reflexo do não reconhecimento do vínculo de emprego; grande maioria (77,1%) da população plataformizada estimada foi calculada na classe de trabalhadores por conta própria. Esta proporção é 164,0% maior que a verificada para todo o conjunto populacional ocupado no setor privado no mesmo período, onde já havia uma proporção significativa de trabalhadores conta própria (29,2%) (Gráfico 46). Outra posição na ocupação que apresentou uma participação proporcionalmente maior entre os trabalhadores plataformizados foi a de empregadores, 6,6% contra parcela de 4,9% das assim posicionadas no total. Entre aqueles que se encontravam empregados,

que correspondiam a 15,2%, a maioria, 9,3 p.p. ou 61,2% dessa parcela, não tinha a carteira de trabalho assinada.

Gráfico 46 - Distribuição das pessoas ocupadas na semana de referência, por posição na ocupação no trabalho principal (%)



Fonte: IBGE, PNAD Contínua (2022)

Desta forma, o IBGE pôde verificar, mediante as estimativas calculadas, que as plataformas de trabalho servem como elemento tático para a operacionalização da estratégia de atrair trabalhadores por meio de uma contratação indireta, mantendo-os como “prestadores de serviço”, trabalhadores independentes e “clientes” dos seus “serviços de mediação”. Entretanto, a própria PNAD Contínua estimou evidências de uma dependência desses trabalhadores em relação às empresas proprietárias das plataformas, primordialmente entre os uberizados (motoristas e entregadores).

Avaliando quatro tipos diferentes de dependência (1 – valor a ser pago ao trabalhador por trabalho/tarefa realizado(a), 2 – clientes a serem atendidos, 3 – prazo para realização da atividade e 4 – forma de recebimento do pagamento), em cruzamento com quatro tipos de aplicativos utilizados, constatou-se que a grande maioria dos uberizados (motoristas e entregadores), dependiam das proprietárias das plataformas para ter acesso ao trabalho que lhes geravam renda (Quadro 3).

Dentre as atividades econômicas analisadas, as únicas em que não foram apontadas uma relação de dependência foram as gerenciadas por aplicativos para a prestação de serviços gerais, que abarcam primordialmente afazeres domésticos, de reparos ou serviços mais especializados, esses últimos, não localmente baseados.

Quadro 3 - Distribuição das pessoas ocupadas na semana de referência que trabalhavam por meio de plataformas de serviços, por tipo de dependência em relação à plataforma e existência de dependência, segundo o tipo de plataforma de serviço utilizada no trabalho principal (%)

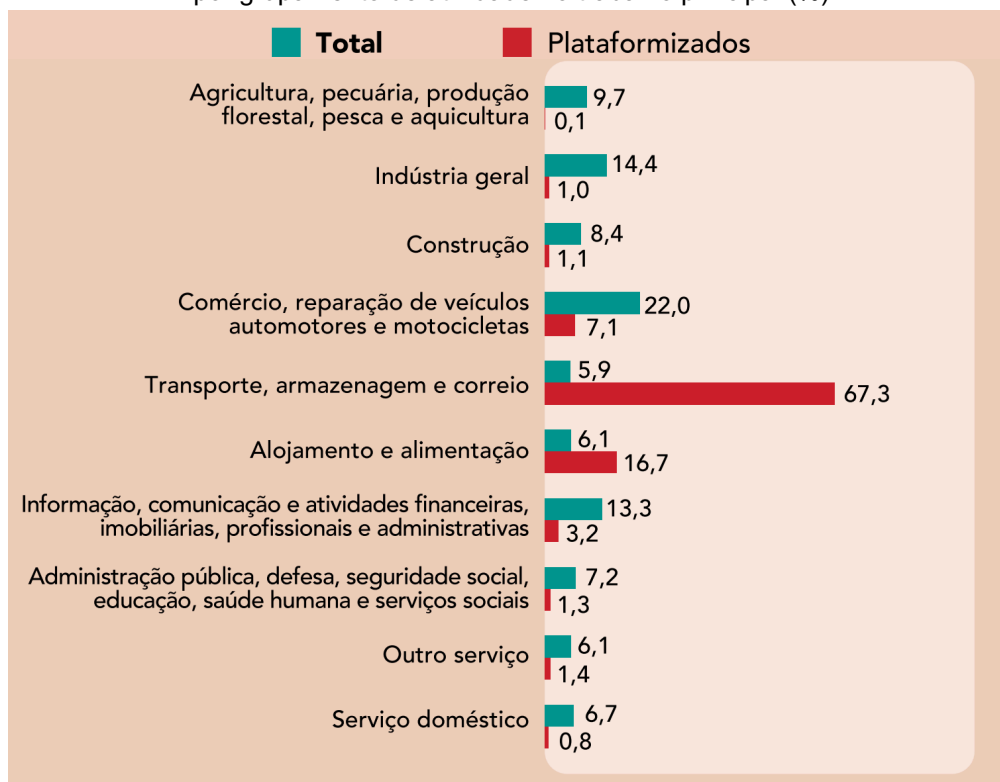
Tipo de dependência em relação à plataforma e existência de dependência (%)		Tipo de plataforma de serviço utilizada no trabalho principal (1)			
		de táxi (2)	de transporte particular de passageiros (3)	de entrega - Entregadores	de prestação de serviços gerais ou profissionais
Valor a ser recebido por cada tarefa realizada ou trabalho entregue	Sim	79,9	97,3	84,3	31,9
	Não	19,0	2,5	15,7	68,0
Clientes a serem atendidos	Sim	78,4	87,2	85,5	35,8
	Não	20,2	11,2	14,6	63,6
Prazo para realização da tarefa ou atividade	Sim	62,2	67,5	80,0	27,8
	Não	34,7	30,0	16,8	71,5
Forma de recebimento do pagamento	Sim	71,5	82,9	84,3	28,8
	Não	27,0	15,4	14,1	69,9

Fonte: IBGE, PNAD Contínua (2022) (1) Inclui apenas as pessoas que exerceram trabalho por um único tipo de aplicativo de serviços, dentre os pesquisados. (2) Aplicativo próprio para motoristas de táxi, incluindo aplicativos de cooperativas locais de taxistas e outros aplicativos voltados para a categoria. (3) Exclusive aplicativo de táxi.

Para os trabalhadores uberizados e aqueles que deles se aproximam a dependência é elevadíssima: entre motoristas não taxistas e entregadores, a dependência nas quatro formas estimadas foi quase sempre acima de 80,0% (Quadro 3); entre os taxistas, em três delas, acima da casa dos 70,0%. A única dimensão de dependência que ficou abaixo das demais foi a que capturou a leitura acerca da definição do prazo por parte das empresas para realização das tarefas por motoristas de taxi ou do “tipo uber”. Mesmo assim, a subordinação dos trabalhadores às empresas nesse quesito se mostrou bastante elevada: 62,2% para taxistas e 67,5% para os tipicamente uberizados (Quadro 3).

Os dados do IBGE apontam que, no Brasi, no 4º trimestre de 2022, a grande maioria dos trabalhadores plataformizados era composta pelos motoristas (taxistas ou particulares) de transporte de passageiros ou motociclistas entregadores de encomendas. Tal fato é claramente observado na participação da população trabalhadora gerida por meio de aplicativos ocupada nas atividades de transporte armazenagem e correios (67,3%) ou na de alojamento e alimentação (16,7%), que somados perfazem 84,0% dos plataformizados (Gráfico 47).

Gráfico 47 - Distribuição das pessoas ocupadas na semana de referência, por grupamento de atividade no trabalho principal (%)



Fonte: IBGE, PNAD Contínua (2022)

Essa leitura é corroborada pelos dados lidos na perspectiva dos grupamentos ocupacionais, onde os motoboys e motoristas entregadores, taxistas e motoristas de aplicativo, classificados como condutores de motocicletas e de automóveis, integram a categoria de operadores de instalações e máquinas e montadores (Gráfico 48). Ela abrangeu 67,9% dos plataformizados e, de forma geral, é composta por 95,0% de homens. Em seguida, a parcela mais significativa foi a dos trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados que somavam 14,0% das pessoas ocupadas gerenciadas por meio de aplicativos, de que também participam principalmente os entregadores. Já as ocupações que demandam mais qualificação, como nos casos dos profissionais das ciências e intelectuais ou dos diretores e gerentes, apresentaram participação menor entre os plataformizados: respectivamente 3,4% e 2,6% (Gráfico 48).

Gráfico 48 - Distribuição das pessoas ocupadas na semana de referência, por grupamento de ocupação no trabalho principal (%)



Fonte: IBGE, PNAD Contínua (2022)

Em termos de renda, a PNAD Contínua identificou que os trabalhadores plataformizados declararam receber uma renda que, em média (R\$ 2.645,00), se apresentou superior (cerca de 5,4%), à renda auferida pelos não plataformizados (R\$ 2.510,00) (Gráfico 49). Em termos médios, essa superioridade em relação aos rendimentos dos trabalhadores não plataformizados também foi identificada nos ganhos declarados pelos trabalhadores plataformizados das quatro grandes regiões geográficas com menores parcelas dos ocupados plataformizados (Norte, Nordeste, Sul e Centro-Oeste), com destaque para o Nordeste, onde a renda média declarada dos trabalhadores gerenciados por meio de aplicativos foi 23,5% maior que a apurada para o restante dos trabalhadores do setor privado na região. No Sudeste, os plataformizados declararam receber renda abaixo da recebida pelos não plataformizados (-6,5%) (Gráfico 49).

Gráfico 49 - Rendimento médio mensal real das pessoas ocupadas na semana de referência, por condição de trabalho por meio de plataforma digital de serviço no trabalho principal (R\$)



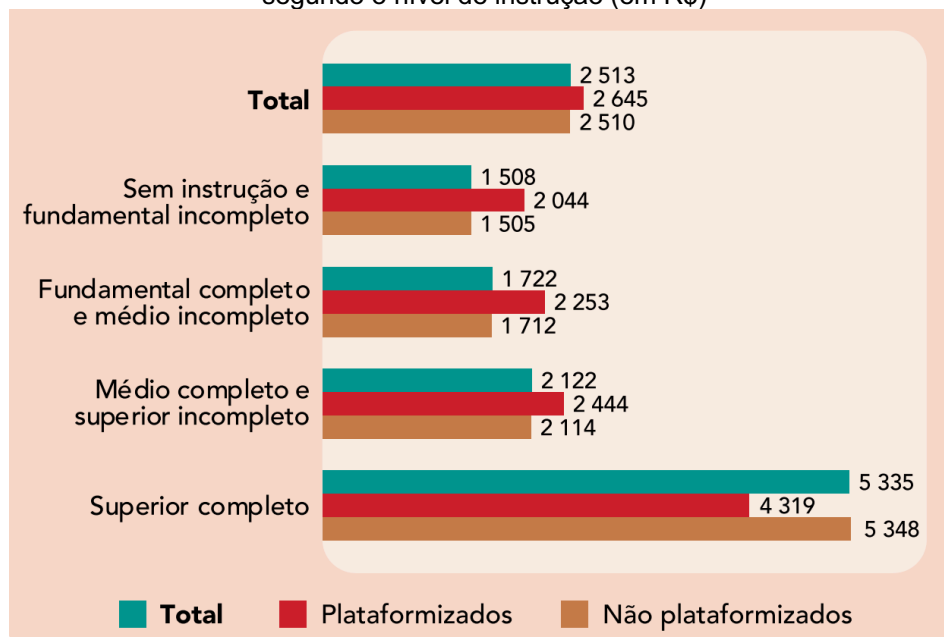
Fonte: IBGE, PNAD Contínua (2022)

Analizados na perspectiva das credenciais educacionais, a pesquisa realizada pelo IBGE identificou rendimentos médios declarados mais elevados dos trabalhadores plataformizados para as faixas de escolaridade sem o ensino superior completo (Gráfico 50). Quanto mais baixas as credenciais educacionais, maior foi a diferença apurada entre o rendimento médio mensal declarado dos plataformizados frente ao dos não plataformizados: mais 35,8% para os trabalhadores sem instrução ou com fundamental incompleto; mais 31,6% entre os ocupados com fundamental completo e médio incompleto; e 15,6% na classe daqueles com ensino médio completo e superior incompleto. Apenas na população ocupada no setor privado com ensino superior completo, os plataformizados acusaram receber em média um rendimento 19,2% inferior aos não plataformizados (Gráfico 50).

A leitura dos dados do IBGE, a partir dessa perspectiva, conduz à hipótese de que as empresas que gerenciam a força de trabalho por meio de aplicativos valorizam os trabalhadores com mais baixas formações educacionais que as demais empresas. Todavia, a apuração acerca da renda efetivamente auferida pelos entregadores e motoristas uberizados no Projeto Caminhos do Trabalho indica forte possibilidade de não ser esta a realidade e que, em meio à intensa informalidade em

que estão mergulhados estes trabalhadores, são necessárias melhores estatísticas públicas para se compreender o que de fato acontece.

Gráfico 50 - Rendimento médio mensal real das pessoas ocupadas na semana de referência, por condição de trabalho por meio de plataforma digital de serviço no trabalho principal, segundo o nível de instrução (em R\$)



Fonte: IBGE, PNAD Contínua (2022)

Para além deste processo, os dados do IBGE também apontaram que a tendência de crescimento da renda comumente decorrente da elevação da escolaridade se apresentou em proporções menores que os diferenciais de rendimento verificados entre os não plataformizados; em outras palavras, os números coletados pela PNAD Contínua também permitiram identificar uma menor variação do rendimento médio mensal entre as quatro classes definidas para a dimensão escolar (Gráfico 50): enquanto um trabalhador não plataformizado com ensino fundamental completo e médio incompleto recebeu em média 13,8% a mais que os também não plataformizados mas sem completar o fundamental (saltando de R\$ 1.505,00 para R\$ 1.712,00), entre os plataformizados destas mesmas classes a elevação da renda média foi de 10,2% (saindo de R\$ 2.044,00 para R\$ 2.253,00) (Gráfico 50); o incremento no rendimento médio verificado entre os não plataformizados com médio completo e superior incompleto frente aos com ensino fundamental completo e médio incompleto foi de 23,5% (partindo de R\$ 1.712,00, chegou a R\$ 2.114,00) e entre os plataformizados foi de 8,5% (aumentando de R\$

2.253,00 para R\$ 2.444,00); já o nível superior representou para os não plataformizados um incremento na renda média mensal da ordem de 153,0% (alcançando R\$ 5.348,00), mas, para os plataformizados, esse aumento foi, percentualmente, de quase que apenas a metade (mais 76,7%, elevando a renda média dos plataformizados com nível superior para R\$ 4.319,00) (Gráfico 50).

Essa análise permite que também seja levantada a hipótese de que a plataformização reduz os diferenciais de rendimento decorrentes da elevação da escolaridade, aproximando os rendimentos dos trabalhadores dos diferentes níveis educacionais. Porém, a confirmação dessa análise também carece de estatísticas mais robustas.

Além disso, levando em consideração os efeitos que a remuneração por tarefa praticada pelas empresas pode gerar sobre a jornada de trabalho dos motoristas de transporte de passageiros e dos motoboys, a PNAD Contínua levantou estimativa sobre o tempo médio semanal dedicado por estas duas categorias laborais a estas ocupações. Estas inferências permitem, além de avaliar a própria jornada laboral, ponderar os rendimentos declarados e compará-los ao valor proporcional à jornada constitucional de trabalho máxima de 44 horas/semana.

Desta forma, para os que o IBGE denominou de condutores de automóveis em atividade de transporte rodoviário de passageiros ela estimou como rendimento bruto médio mensal habitualmente recebido nessa ocupação o valor de R\$ 2.454,00 para os trabalhadores gerenciados por meio de aplicativos, frente ao valor de R\$ 2.412,00 dos trabalhadores não plataformizados nessa mesma ocupação. Assim, aparentemente, tem-se uma leitura inicial de que os motoristas plataformizados recebiam 1,7% mais que seus colegas “não usuários dos aplicativos”, no 4º trimestre de 2022, no Brasil. Entretanto, os motoristas uberizados apresentaram uma jornada média semanal de trabalho 17,1% maior que seus colegas não plataformizados que, em média trabalhavam 7 horas a menos por semana (Tabela 3). Quando levados em conta estes dados para a avaliação das suas respectivas remunerações, verificou-se que, em termos proporcionais, os motoristas não plataformizados receberam em média 13,2% a mais que os uberizados para o período considerado – equivalentes a R\$ 2.594,82 e a R\$ 2.292,48 respectivamente, se consideradas a proporção à jornada semanal definida por lei. Adicionalmente, o IBGE estimou que o percentual

dos motoristas uberizados contribuintes da Previdência Social foi significativamente menor que os motoristas não plataformizados.

Tabela 3 - Indicadores das pessoas ocupadas na semana de referência como condutores de automóveis em atividade de transporte rodoviário de passageiros, segundo a condição de trabalho

Condição de trabalho	Rendimento médio mensal real habitualmente recebido no trabalho principal (R\$)	Média de horas habitualmente trabalhadas por semana	Contribuintes para instituto de previdência em qualquer trabalho (%)
Total	2 437	45,1	31,6
Plataformizados	2 454	47,9	23,6
Não plataformizados	2 412	40,9	43,9

Fonte: IBGE, PNAD Contínua (2022)

Notas: 1. Pessoas de 14 anos ou mais de idade, exclusive os empregados no setor público e militares. 2. Por meio de aplicativo de táxi ou outro aplicativo de transporte de passageiros no trabalho principal.

Realizando-se a mesma análise para os dados referentes aos que o IBGE classifica como condutores de motocicletas em atividade de malote e entrega, constata-se uma realidade ainda mais grave. Para os motociclistas uberizados nessa ocupação, o rendimento médio mensal bruto se apresentou 19,3% menor que o dos não uberizados, mas com uma jornada de trabalho também maior, como no caso dos motoristas (Tabela 4).

Tabela 4 - Indicadores das pessoas ocupadas na semana de referência como condutores de motocicletas em atividade de malote e entrega, segundo a condição de trabalho

Condição de trabalho	Rendimento médio mensal real habitualmente recebido no trabalho principal (R\$)	Média de horas habitualmente trabalhadas por semana	Contribuintes para instituto de previdência em qualquer trabalho (%)
Total	1 994	45,2	31,0
Plataformizados	1 784	47,6	22,3
Não plataformizados	2 210	42,8	39,8

Fonte: IBGE, PNAD Contínua (2022)

Notas: 1. Pessoas de 14 anos ou mais de idade, exclusive os empregados no setor público e militares. 2. Por meio de aplicativo de entrega no trabalho principal.

Os motoboys plataformizados trabalharam em média 4,8 horas a mais por semana que seus colegas não plataformizados. Receberam, na proporção de uma jornada de 44 horas/semana, 37,8% a menos (R\$ 1.649,08) que os entregadores motociclistas não plataformizados, que receberam o equivalente a R\$ 2.271,96 pela mesma jornada semanal. Além disso, os entregadores uberizados também estavam socialmente menos protegidos que os não usuários de aplicativos para o trabalho: menos de um quarto deles (22,3%) eram contribuintes da Previdência Social.

Face à confirmação da hipótese de que as jornadas laborais entre os uberizados se fizeram mais extensas, a PNAD Contínua buscou investigar os fatores que influenciam no prolongamento do tempo no serviço por parte dos trabalhadores plataformizados, apresentando quatros possíveis tipos de atuação das empresas no sentido de estimular a dilatação do tempo de trabalho: (1) incentivos, bônus ou promoções que mudam os preços por tarefa realizada, (2) ameaças de punições e bloqueios realizados de forma deliberada pelas empresas, (3) sugestões de turnos e dias de serviço e (4) a possibilidade de escolha de dias e horários de trabalho de forma “independente” por parte do trabalhador.

Dentre os modos de influência das empresas, os dois identificados que mais surtem efeito são aqueles diretamente relacionados à prática do pagamento por produção ou tarefa, quais sejam: as mudanças de preços mediante bônus e promoções eventuais e a apregoada liberdade de escolha (Tabela 5), que, nesse regime de remuneração, desde Marx⁵⁹, já havia sido identificada como uma determinante para a o prolongamento da jornada laboral e, principalmente, para a intensificação do ritmo de trabalho. Entre os motoristas uberizados de transporte particular de passageiros, foi admitido por 83,8% dessa população que a possibilidade de escolha de dias e horários de trabalho influenciava no tempo da jornada, como visto, em média mais longa que a dos motoristas não uberizados. Da mesma forma, 70,8% dos entregadores uberizados consideraram ser esta uma determinante das suas jornadas laborais. Estas duas categorias dos uberizados também foram as que em maior parte confessaram ter suas jornadas influenciadas

⁵⁹ Marx (2017, p. 624) afirma que “dado o salário por peça, é natural que o interesse do trabalhador seja o de empregar sua força de trabalho o mais intensamente possível, o que facilita ao capitalista a elevação do grau normal de intensidade”.

pelos incentivos que aumentavam eventualmente dos valores das viagens (63,2%) e entregas (54,5%).

Tabela 5 - Distribuição das pessoas ocupadas na semana de referência que trabalhavam por meio de plataformas de serviços, por tipo de influência na determinação da jornada de trabalho e existência de influência, segundo o tipo de plataforma de serviço utilizada

Tipo de influência na determinação da jornada de trabalho e existência de influência (%)		Tipo de plataforma de serviço utilizada no trabalho principal (1)			
		de táxi (2)	de transporte particular de passageiros (3)	de entrega - Entregadores	de prestação de serviços gerais ou profissionais
Incentivos, bônus ou promoções que mudam os preços	Sim	32,2	63,2	54,5	13,5
	Não	58,3	31,9	38,6	83,2
	Não sabe	9,5	4,9	7,0	3,3
Ameaças de punições e bloqueios realizados pela plataforma	Sim	24,0	42,3	32,8	4,5
	Não	67,2	52,0	60,4	92,5
	Não sabe	8,9	5,7	6,8	3,0
Sugestão de turnos e dias pela plataforma	Sim	18,5	29,2	31,0	7,6
	Não	73,7	66,7	63,2	90,0
	Não sabe	7,8	4,1	5,8	2,4
Possibilidade de escolha de dias e horários de forma independente	Sim	60,6	83,8	70,8	40,0
	Não	32,1	13,3	23,4	58,3
	Não sabe	7,3	2,9	5,8	1,7

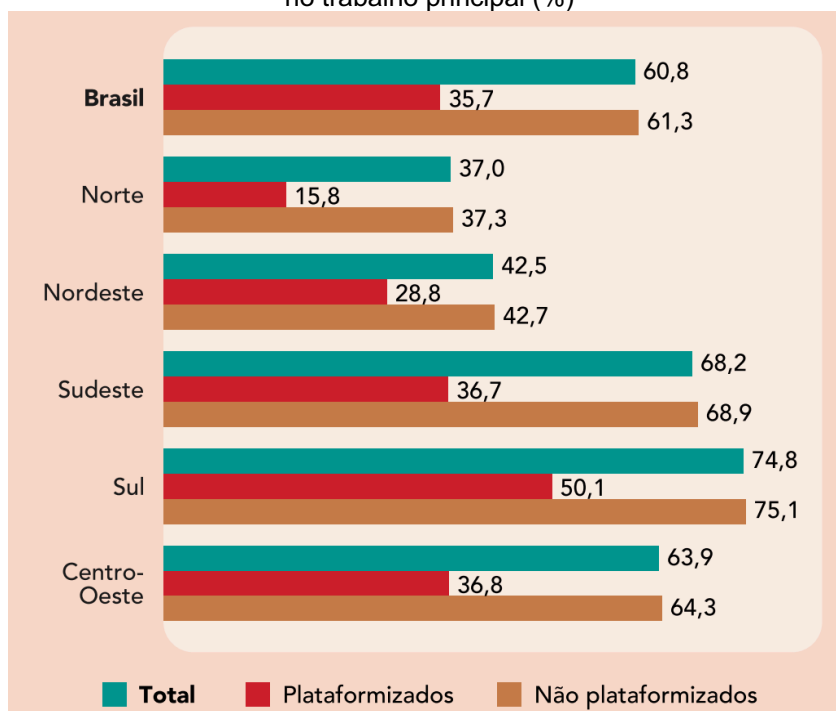
Fonte: IBGE, PNAD Contínua (2022)

Nota: Pessoas de 14 anos ou mais de idade, exclusive os empregados no setor público e militares.

(1) Inclui apenas as pessoas que exerceram trabalho por um único tipo de aplicativo de serviços, dentre os pesquisados. (2) Aplicativo próprio para motoristas de táxi, incluindo aplicativos de cooperativas locais de taxistas e outros aplicativos voltados para a categoria. (3) Exclusive aplicativo de táxi.

É sabido que um dos maiores efeitos da intensificação do trabalho e da extensão da jornada laboral é a elevação da acidentalidade no trabalho. Entretanto, quando os acidentes ocorrem com trabalhadores dessas duas categorias, mais de três quartos deles se encontravam socialmente desprotegidos, sem acesso à seguridade social do trabalho. Segundo o IBGE, no 4º trimestre de 2022, os percentuais de contribuintes da Previdência Social entre os motoristas e entregadores plataformizados, respectivamente 23,6% e 22,3% no Brasil (Tabelas 3 e 4), eram ainda inferiores ao do conjunto dos ocupados com trabalhos gerenciados por meio de aplicativos (35,7%) (Gráfico 51).

Gráfico 51 - Pessoas que contribuíram para instituto de previdência em qualquer trabalho, por condição de trabalho por meio de plataforma digital de serviço no trabalho principal (%)



Fonte: IBGE, PNAD Contínua (2022)

4.4 A PRECARIEDADE DOS DADOS SOBRE O TRABALHO UBERIZADO E SEUS EFEITOS SOBRE OS INDICADORES EXISTENTES

De forma geral, os números apurados pelo Projeto Caminhos do Trabalho, publicados em agosto de 2023, e pela PNAD Contínua, divulgados dois meses depois, são bastante congruentes quanto ao perfil social e à realidade precária vivenciada no trabalho e na vida pelos trabalhadores uberizados. Entretanto, os esforços envidados para a geração das estatísticas aqui apresentadas representam a busca por evidenciar uma realidade que as empresas por trás dos seus aplicativos teimam, estrategicamente, em negar.

As razões para a adoção desse comportamento podem ser inferidas sob a inspiração do que destacou Sennett (2009) acerca dos efeitos do domínio social sobre as métricas que nascem da esfera do trabalho. Referindo-se aos dados nascidos da aplicação da administração científica do trabalho no fim do século XIX e início do XX o autor afirma que:

A micrométrica de tempo governava tanto os escalões inferiores dos escritórios como os trabalhadores braçais na linha de montagem, em termos de promoção e benefícios. [...] a métrica de tempo já se tornara outra coisa que não um ato de repressão e dominação praticado pela administração em nome do crescimento da gigantesca organização industrial. Intensas negociações sobre esses esquemas preocupavam o sindicato [...] O tempo rotinizado se tornara uma arena onde os trabalhadores podiam afirmar suas próprias exigências, uma arena que dava poder. [...] A rotina pode degradar, mas também proteger; pode decompor o trabalho, mas também compor uma vida (SENNETT, 2009, p. 48 e 49).

Quantas são as pessoas que trabalham com seus próprios veículos transportando passageiros e entregando encomendas a serviço das empresas proprietárias dos aplicativos? Qual o perfil social dessas pessoas (sexo, idade, escolaridade e raça)? Como estão distribuídas espacialmente no território brasileiro? Quantas horas por dia e em quais dias da semana permanecem logadas, ativas, trabalhando e em quantos aplicativos (quantas empresas) simultaneamente? Quanto recebem por mês, por dia ou hora de trabalho ou por viagem/entrega? Quantas tarefas realizam por dia? Quais as distâncias percorridas? Há quanto tempo cada trabalhador(a) tem se ocupado com esta atividade? Quantos acidentes ocorreram enquanto as pessoas trabalhavam para as empresas? Os/as trabalhadores(as) acidentados(as) se afastaram da atividade depois desses acidentes? Se sim, por quanto tempo? Como têm variado no tempo e no espaço todos esses fatos expressos em números? As respostas para estas questões, que o IBGE e outros pesquisadores têm buscado responder, e para outras muitas perguntas estão a poucos clicks de mouse para as empresas, que seguem negando os vínculos de trabalho com mais de 1,5 milhões de pessoas, impedindo o acesso delas aos direitos trabalhistas e previdenciários e sonhando os dados decorrentes das relações que com elas mantêm e que muito afetam suas vidas.

A partir das estatísticas levantadas na PNAD Contínua, foi possível apurar os primeiros indicadores públicos oficiais brasileiros sobre o trabalho uberizado. Decerto, diante da massa de dados monopolizados pelas empresas de transporte de passageiros e de entregas de encomendas mediados por aplicativos, ainda há muito o que ser apurado. Mas importa destacar as necessidades (1) da repetição reiterada do trabalho estatístico realizado pelo IBGE e (2) de aperfeiçoamento da metodologia aplicada neste braço especial da pesquisa.

Adicionalmente, para uma compreensão minimamente mais adequada do que são essas empresas e o que fazem com os trabalhadores que as sustentam, não seriam necessários mais que os dados comumente demandados pela RAIS, pelo eSocial e pela Previdência Social acerca dos vínculos de trabalho mantidos e dos agravos causados aos trabalhadores pelos operação dos seus negócios. Sabedoras que são das consequências do conhecimento por parte da sociedade e do Estado sobre os dados por elas registrados sistematicamente e em tempo real via ferramental informatizado, as empresas tendem a seguir sonhando o acesso a seus *big data*.

Nesse sentido, afirmam Filgueiras e Antunes (2020) :

[...] Com o advento das novas TIC e seu uso pelas empresas na gestão e controle do trabalho, podemos provocativamente dizer que nunca foi tão fácil, do ponto de vista técnico, efetivar o direito do trabalho. As novas tecnologias (particularmente a internet e os dispositivos móveis) tornam muito mais rápido, preciso e incontroverso identificar os trabalhos realizados, seus tempos e movimentos, suas durações, pagamentos e demais ocorrências, assim como impor às empresas o cumprimento de normas. A identificação de todos os aspectos da relação de emprego, antes dependente de testemunhas, papéis e inspeções *in loco*, agora se encontra minuciosa e detalhadamente disponível na rede e nas bases de dados das empresas, para cada trabalhador/a, individual ou coletivamente: jornadas de trabalho, descansos, pagamentos, tarefas etc. Para acessar essas informações, bastaria requisitá-las. [...] Também a efetivação das normas se tornou tecnicamente muito mais fácil. Até hoje têm sido usados procedimentos presenciais como audiências, assinatura de compromissos, eventual uso da polícia, procura por bens etc. Sob o mundo digital e suas plataformas, bastaria tão somente interpelar diretamente a empresa, sob ameaça, bloqueio ou intervenção direta em seu aplicativo ou conta. Desse modo, há uma facilidade técnica inédita para impor limites às horas trabalhadas, seu ritmo e intensidade, garantir descansos, férias, pagamentos mínimos, pagamentos de horas extras, ou qualquer outro aspecto da relação de emprego. Contraditoriamente, entretanto, talvez nunca tenha sido tão difícil impor normas de proteção ao trabalho para limitar a compulsão do capital. Vivemos uma conjuntura de grande ofensiva do capital sobre o trabalho, uma verdadeira contrarrevolução preventiva de amplitude global, sustentada por uma forte ideologia neoliberal em uma fase de crise estrutural do capital. E são estes condicionantes que permitem às empresas de aplicativos impor uma suposta inviabilidade de regulação protetiva. A ideia de que o direito do trabalho gera desemprego impregnou o discurso em geral, contaminando fortemente o debate sobre a regulação de aplicativos e plataformas, particularmente pela condição aparentemente flexível que os trabalhadores/as dessas empresas se encontram. Além disso, o discurso sobre a própria natureza do trabalho nas plataformas e aplicativos tem papel importante no enfraquecimento do direito do trabalho.

Assim, enquanto as empresas seguem coletando, armazenando e lançando mão de uma inimaginável coleção de dados detalhados e precisos sobre seus negócios e sobre a forma de trabalhar de cada trabalhador, podendo,

algoritmicamente, influenciar suas decisões de acordo com o que melhor convém à atividade empresarial, a sociedade e o Estado seguem, a muito custo, inferindo sobre a realidade, com base em dados amostrais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E FORMAS DE RESISTÊNCIA

Na presente pesquisa, buscou-se evidenciar os impactos das estratégias de gestão do trabalho sobre a qualidade dos indicadores sociais do trabalho oficiais no Brasil. A tese aqui defendida foi a de que a terceirização e a uberização, como estratégias de gestão laboral adotadas nas últimas décadas no Brasil, comprometem a qualidade dos dados e dos indicadores oficiais acerca do trabalho. Por omitirem a realidade a ser refletida pelos indicadores oficiais, dificultam a explicitação do processo de precarização do trabalho, considerando que, de modo camuflado ou deliberado, ocultam a relação de emprego que elas encerram. Advogou-se também ser mais grave o comprometimento da leitura das consequências sociais dos trabalhos terceirizado e uberizado, dada a ausência ou fragilidade dos dados fornecidos oficialmente pelas empresas, é ainda mais grave, já que pesquisas apontam que estas duas formas de trabalho são ainda mais precarizadas que as demais.

Estas leituras foram ratificadas pelos dados e fatos apresentados nos capítulos II e III: a terceirização e a uberização como formas de gestão, além de precarizarem as condições de trabalho, dificultam a leitura desta realidade por meio das estatísticas e indicadores oficiais, primordialmente empobrecendo as bases de dados compostas pelos registros administrativos. Além disso, ao criarem óbices à leitura da realidade por elas produzida, estas estratégias empresariais conseguem obstaculizar o combate por meio de políticas públicas direcionadas aos problemas que elas causam.

A melhoria das estatísticas públicas, no sentido de elas poderem refletir com nitidez o trabalho ultra precarizado que historicamente caracteriza a sociedade brasileira, passa, certamente, por decisões de natureza política, difíceis de serem tomadas na estrutura socioeconômica desigual e desumana que é o Brasil. Entretanto, para os casos aqui expostos, trata-se do cumprimento das leis já existentes e que provam que já é sabido pela sociedade, em boa parte, o caminho a ser trilhado: o reconhecimento do vínculo de emprego ou, em outras palavras, a formalização do trabalho e a aplicação das legislações trabalhista e previdenciária. Em verdade, este é o ponto de partida para desmercadorização (ou

“desprecarização”) do trabalho no modo de produção e vida capitalista. Nesse sentido, a busca por qualificar as estatísticas nacionais acerca do trabalho integra parte da empreitada de tornar mais dignas as condições de trabalho no Brasil.

Reconhecendo, não apenas em relação ao trabalho uberizado, mas, sim, para todo o mundo do trabalho, que, dadas as ferramentas computacionais e de comunicação hoje disponíveis, tecnicamente, nunca foi tão fácil fazer valer a legislação, mas politicamente, parece ser quase impossível, é importante não alimentar a ilusão inocente do equacionamento das questões sociais sem lidar cotidianamente com formas diversas de resistências estruturais e de exercício de poder estabelecidas. Por isso a necessidade de fortalecer a paciência para persistir em busca das evidências, numéricas ou não, que possam melhor explicar o que salta aos olhos, mas ainda se insiste em sofisticadamente se negar.

Neste sentido, é valioso recordar o que de bom se tem buscado fazer e que pode ser melhorado, e identificar o que mais pode ser feito acerca das estatísticas públicas brasileiras sobre o trabalho. Alguns exemplos de ótimas fontes para garimpagem de informações foram aqui apreciados com o uso das estatísticas da RAIS, dos Anuários Estatísticos da Previdência Social (AEPS) e de Acidentes de Trabalho (AEAT), da PNAD Contínua e das pesquisas científicas com serviços de extensão universitária para a classe trabalhadora. Todas elas se mostram fundamentais para a (re)estruturação e o fortalecimento do sistema nacional de estatísticas sociolaborais e podem ter incrementadas as quantidades de registros e de variáveis a serem nutridas com dados que existem, mas que ainda não são publicamente acessados, como mostram os resultados do Projeto Caminhos do Trabalho.

Admitindo ser esta uma rota a ser percorrida, é possível pontuar e conjecturar sobre algumas trilhas, inevitavelmente de natureza política, que deverão contribuir para que os números nacionais consigam refletir melhor a realidade vivenciada no trabalho no Brasil. Uma primeira delas diz respeito ao fortalecimento dos esforços da PNAD Contínua para tornar periódico o levantamento sobre o trabalho plataformizado e o teletrabalho. Uma segunda é o incremento dos processos de anotação administrativa da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) por parte da fiscalização do trabalho das pessoas que trabalham gerenciadas por meio

de plataformas digitais de trabalho e de outras ocupações fortemente marcadas pela informalidade, a exemplo do trabalho doméstico. Uma terceira, talvez mais complicada no âmbito do Direito vigente, é o acesso aos Big Datas das empresas. E, no que tange ao trabalho terceirizado, agredido destacadamente nas questões relacionadas a SST, o avanço claro realizado inicialmente nos primeiros anos pela adoção do NTEP é, certamente, passível de ser retomado, reforçado e aprimorado como política pública previdenciária e trabalhista.

5.1 A PNAD CONTÍNUA COMO ESPELHO DA DINÂMICA LABORAL NO BRASIL

Ao longo de mais de duas décadas, o IBGE, inicialmente com a PNAD e, posteriormente, de forma aperfeiçoada, com a PNAD Contínua, vem contribuindo crucialmente para a compreensão da realidade do trabalho no Brasil. Esta pesquisa amostral tem a propriedade de descrever o mercado laboral do país mesmo diante dos elevados níveis de informalidade de marcam historicamente a sociedade do trabalho brasileira.

Desta forma, diante do fenômeno da uberização do trabalho, a realização do módulo especial sobre o trabalho plataformizado e o teletrabalho em 2022 foi um marco para a busca de entendimento sobre a realidade vivida pelos entregadores e motoristas gerenciados por meio de aplicativos, atravessada pela confrontação das empresas proprietárias dos aplicativos frente às evidências trazidas pelas pesquisas acadêmicas. Neste sentido, deve ser dado destaque ao fato de que as estatísticas apresentadas pela pesquisa oficial do IBGE corroboraram a realidade evidenciada pelo empenho por parte da comunidade científica no país por meio das investigações sobre a uberização. A PNAD Contínua demonstrou ser esta forma de gestão do trabalho ainda mais precarizadora, não apenas por atingir diretamente as condições de laborais e de seguridade social, mas também por ocultar seus efeitos socialmente deletérios, sonhando os dados monopolizados pelas empresas a adotam.

Até que se tornem ainda mais claras, irrefutáveis para a sociedade, as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores uberizados, é fundamental que IBGE mantenha regularmente o levantamento realizado e incorpore à dinâmica da

PNAD Contínua o módulo ainda considerado especial e cuja única edição foi realizada há mais de dois anos, no último trimestre de 2022.

5.2 ANOTAÇÃO ADMINISTRATIVA DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS)

Um dos problemas socioeconômicos nascidos do trabalho plataformizado é o recrudescimento da informalidade, com o não reconhecimento do vínculo de trabalho entre as empresas que nas suas atividades econômicas empregam os trabalhadores e os gerenciam por meio das plataformas digitais. A manutenção da negação desta relação social prolonga uma discussão sobre a realidade que os dados a serem declarados mediante registros administrativos poderão dar fim, dirimindo dúvidas sobre a natureza e as características do laço que existe entre trabalhadores e empresas proprietárias dos aplicativos.

Para isso, uma medida em específico que poderá surtir efeito significativo é a anotação administrativa da CTPS por parte da fiscalização do trabalho. Sendo a informalidade um dos males estruturais que historicamente marca do mercado de trabalho brasileiro, a intensificação do uso deste procedimento guarda um enorme potencial de alimentação do eSocial com novos dados nascidos dos registros administrativos advindos desta prática prevista na legislação trabalhista (Seção IV da CLT).

Enquanto ainda se questiona se entregadores e motoristas “de aplicativos” são ou não trabalhadores autônomos e não se reconhece efetivamente que, não, eles não são autônomos, mas, sim, funcionários explorados pelas empresas de entregas e de transporte particular, a falha na leitura sobre relação social estabelecida, apontada nesse estudo e por várias outras pesquisas existentes no Brasil e no restante do mundo, acarreta a não aplicação das leis trabalhistas e previdenciárias vigentes. Neste sentido, por meio da anotação administrativa da CTPS, é possível fazer com que todas as “empresas plataformas” declarem seus dados ao eSocial. Esta iniciativa contribuirá para o enfrentamento do desafio de aprimorar as estatísticas públicas acerca do trabalho uberizado.

A obrigatoriedade de apresentar as declarações ao eSocial alimentará as bases de dados de registros administrativos possibilitando uma leitura mais condizente com a realidade. Resultados aqui expostos frutos dos levantamentos realizados pela UFBA e pela PNAD Contínua poderão ser, de forma acurada, ratificados ou retificados: rendimento médio, jornada de trabalho, tempo de vínculo à empresa, motivos dos desligamentos e outras variáveis, hoje inimagináveis, todas algoritmicamente registradas, poderão ser analisadas, apresentando a verdade sobre o trabalho uberizado e mesmo plataformizado para toda a sociedade.

5.3 ACESSO ÀS BASES DE DADOS DAS EMPRESAS “PLATAFORMA”

No atual contexto de total computação informatizada dos dados sobre as atividades econômicas, a maior fonte de poder das empresas plataformizadas reside possivelmente no monopólio das informações sobre os negócios em que o trabalho é explorado. Todos os mínimos detalhes das operações mediadas pelos aplicativos são coletados e armazenados para cruzamentos dos dados, que geram informações sobre as quais decisões empresariais são tomadas unilateralmente e utilizadas na reprogramação dos algoritmos, afetando as condições de trabalho. E embora sistematicamente utilizados pelas empresas, o acesso a esta massa de dados essenciais derivada da exploração do trabalho de motoristas e entregadores é totalmente sonegado à sociedade.

Certamente, o acesso do Estado a essa massa de dados estará envolto em uma série de complexidades legais e políticas a serem criadas pelas empresas, que podem dificultar sua adoção, mas não o inviabilizar. Não é impossível ao Estado, em um processo sistemático de fiscalização do trabalho, ter acesso, até mesmo simultâneo, em tempo real, aos dados gerados nas operações das empresas.

5.4 O NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO PREVIDENCIÁRIO (NTEP)

O NTEP representa um avanço na política previdenciária brasileira, constituindo eficaz ferramenta: (1) de combate à ocultação dos adoecimentos ocupacionais, por buscar aplicar critérios estatísticos e epidemiológicos que

verificam a relação entre doenças e atividades laborais; (2) de proteção aos direitos previdenciários e trabalhistas das/dos trabalhadoras(es), por transferir para o empregador o ônus da prova relativa ao adoecimento como não ocupacional; e (3) de consolidação de uma política tributária-previdenciária, por desestimular a negligência empresarial no que tange aos riscos ambientais à saúde e à segurança do trabalho. Entretanto sua aplicação por parte da Previdência Social ao longo de quase duas décadas apresenta fortes sinais de arrefecimento.

Criado em 2006⁶⁰ e efetivado a partir de 2007⁶¹, o mecanismo do NTEP possibilitou uma nova dinâmica ao trabalho da perícia previdenciária na identificação do nexó ocupacional de doenças em trabalhadoras(es) encaminhado as(os) ao INSS para afastamento por adoecimento comum, sem emissão da Comunicação de Acidentes de Trabalho. Isto porque, a partir de 2007, os peritos da Previdência, com base no NTEP, passaram a poder presumir a natureza ocupacional de uma série de doenças estatisticamente analisadas como relacionadas a determinadas atividades econômicas (Classe CNAE). Isto fez com que, no primeiro biênio de aplicação do NTEP (2007-2008), o número de acidentes de trabalho identificados no país aumentasse 47,6%, saltando do patamar de 512,2 mil em 2006 para 756 mil acidentes de trabalho em 2008 (Gráfico 52), resultado da caracterização dos acidentes de trabalho sem emissão de CAT (linha verde do Gráfico 52).

Dentro da então nova política tributária previdenciária, esse aumento da acidentalidade das empresas reverberou em incremento do Fator Acidentário Previdenciário (FAP), multiplicador que varia de 0,5000 a 2,0000⁶² e que passou a ser aplicado à taxa de Riscos Ambientais do Trabalho (RAT) para definição da alíquota a ser recolhida por cada empresa para a Previdência Social para financiamento de benefícios de aposentadoria especial ou benefícios por incidência de incapacidade laborativa⁶³. Assim sendo, a consequência de um maior número de

⁶⁰ Lei n. 11.430, de 26 de dezembro de 2006.

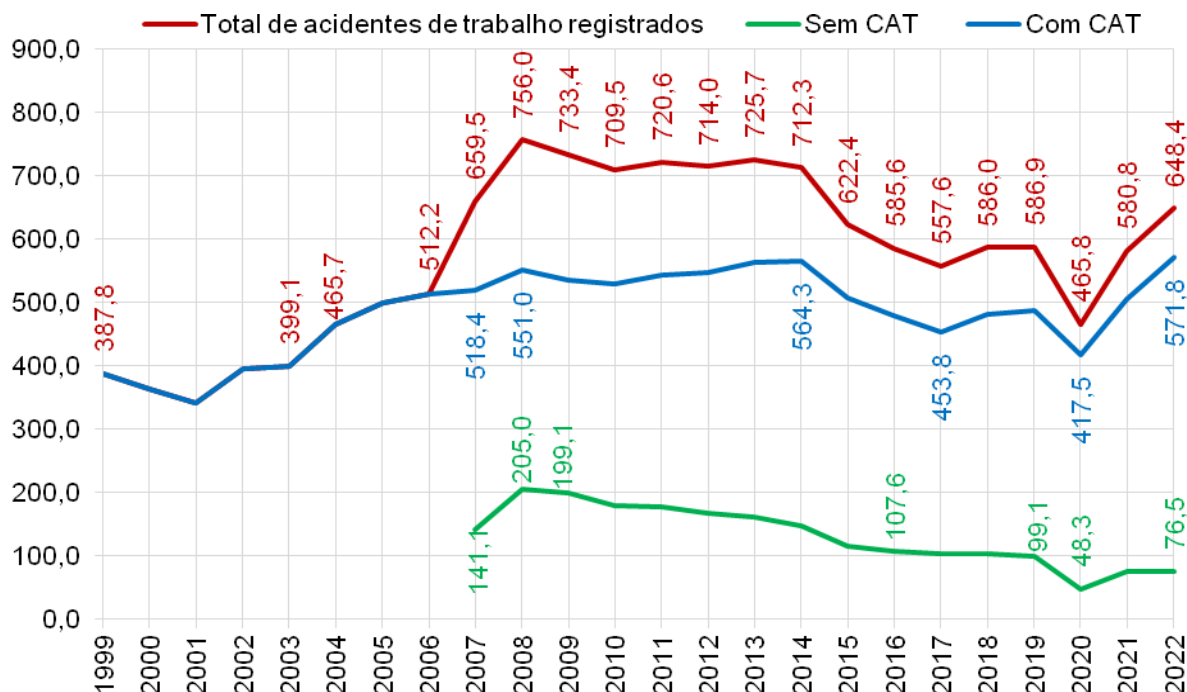
⁶¹ Decreto n. 6.042, de 12 de fevereiro de 2007.

⁶² O FAP é calculado com 4 casas decimais.

⁶³ A taxa de RAT pode ser de 1%, 2% ou 3%, de acordo com o risco (respectivamente leve, médio e grave) identificado para o setor de atividade econômica de operação de cada empresa no Brasil. A título de exemplo, bancos múltiplos com carteira comercial (CNAE Classe 64.22-1) e empresas de teleatendimento (CNAE Classe 82.20-2) têm riscos ambientais graves à saúde e segurança do trabalho (SST). Por isso, a taxa de RAT aplicadas como ponto de partida para cálculo da alíquota de contribuição previdenciária para financiamento de benefícios de aposentadoria especial ou

acidentes vinculados a um determinado CNPJ é aumento da sua contribuição previdenciária via Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa decorrente de Riscos Ambientais do Trabalho (GILRAT).

Gráfico 52 - Evolução dos acidentes de trabalho registrados totais (x 1.000), com CAT e sem CAT. Brasil, 1999 a 2022



Fonte: Elaboração própria (2025) com base nos dados do AEAT (1999 a 2022)

Entretanto, já no terceiro ano de aplicação do nexa (2009) observou-se uma desaceleração e uma queda da sua adoção por parte da perícia previdenciária, com número de casos de reconhecimento da natureza ocupacional dos adoecimentos sendo anualmente reduzidos até chegar, em 2022, a pouco mais de um terço do patamar máximo alcançado em 2008 na sua série histórica.

Em termos práticos, a política de adoção do NTEP já demonstrou enorme condição de combate à ocultação dos adoecimentos ocupacionais. Sua não aplicação representa uma perda significativa para os indicadores de Saúde e

benefícios por incidência de incapacidade laborativa é de 3%; por outro lado, agências de publicidade (CNAE Classe 73.11-4), atividade econômica considerada como de riscos leves à SST, têm RAT de 1% (Receita Federal, 2022). Com a incidência do FAP sobre o RAT de cada empresa individualmente, empresas de um mesmo setor de atividade econômica, em bora com um mesmo RAT, pode ter sua alíquota reduzida em até 50%, caso seu FAP seja de 0,5000, ou aumentada em até 100%, caso seu FAP seja de 2,0000. Esse produto da taxa RAT pelo FAP é chamado de Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa decorrente de Riscos Ambientais do Trabalho (GILRAT), podendo, por consequência, variar de 0,5000% a 6,0000%.

Segurança no Trabalho que deve ser o quanto antes recuperada e fortalecida com uma ampliação do conjunto das famílias da CID que abriga as doenças laborais. Os dados da plataforma SmartLab para operadoras de telemarketing nas duas atividades econômicas aqui analisadas, operadoras de telemarketing em atividades de teleatendimento e em bancos, apontam que mais de dois terços de afastamentos do trabalho com aplicabilidade do NTEP foram concedidos sob a forma de auxílio-doença comum (B31)⁶⁴, quando deveriam, segundo a política vigente, ser reconhecidos como acidentários (B91), causados pelas empresas.

Tal fato aponta para a existência de uma enorme margem de melhoria das estatísticas sobre a temática da SST, a ser realizada se efetivamente aplicada pelo INSS a legislação vigente, gerando significativos efeitos sobre a arrecadação e os gastos previdenciários, bem como assegurando direitos que a ocultação dos adoecimentos ocupacionais subtrai da classe trabalhadora.

Secundariamente, com vistas a robustecer ainda mais a política previdenciária baseada no NTEP, existe a possibilidade de revisar a Lista C do Anexo II do Regulamento da Previdência Social (Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999) (Brasil, 1999). Ela indica os intervalos de códigos da CID-10 em que se reconhece Nexo Técnico Epidemiológico entre as doenças desses intervalos e as classes de CNAE indicadas. Foi elaborada há mais de quinze anos, relacionando doenças e atividade econômica em eventos de adoecimentos captados pelo INSS entre 2000 e 2004 (BRASIL, 2009) e, hoje, após acúmulo de registros administrativos por quase duas décadas, é possível levar em consideração a variável ocupação via Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), na correlação com os CID dos afastamentos. Assim procedendo, será possível tornar mais evidente a relação de determinados conjuntos de doenças com as rotinas operacionais de ocupações específicas, a exemplo da Síndrome do Túnel do Carpo, das doenças relacionadas à voz ou às cordas vocais e das doenças do aparelho auditivo nas teleatendentes.

⁶⁴ Para teleatendentes em callcenter, 73,3%; nos bancos, 68,6%.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, Edição Especial – Dossiê Covid-19, p. 1-21, 2020. Disponível em: <https://rjtdh-prt15.mpt.mp.br/Revista-TDH/article/view/74>. Acesso em: 29 jan. 2025.

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

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

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009. v. 1.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0.pdf. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. epub.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (orgs.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social & Sociedade [online]**, [s. l.], v. 00, n. 123, p. 407–427, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.030>. Acesso em: 25 set. 2024.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2017.

ARENDT, Hannah. Trabalho, obra, ação. **Cadernos de Ética e Filosofia Política**, [s. l.], v. 7, n. 2, p. 175–201, 2005. Disponível em: <https://doi.org/https://doi.org/10.11606/issn.1517-0128.v2i07p175-202>. Acesso em: 25 set. 2024.

BERMAN, Elizabeth Popp; HIRSCHMAN, Daniel. The sociology of quantification: where are we Now? **Contemporary Sociology: A Journal of Reviews**, [s. l.], v. 47, n. 3, p. 257–266, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0094306118767649>. Acesso em: 25 set. 2024.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado**: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo; USP, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, 2012. (Coleção mundo do trabalho).

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Debates previdência social**: reflexões e desafios. Brasília, DF, 2009. (Coleção Previdência Social, Série estudos; v. 30). *E-book*.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas**. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017. *E-book*.

BRASIL. **Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília: República Federativa do Brasil, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 29 jan. 2025.

BRASIL. **Decreto n. 6.042, de 12 de fevereiro de 2007**. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico, e dá outras providências. Brasília: República Federativa do Brasil, 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm. Acesso em: 29 jan. 2025.

BRASIL. **Lei n. 11.430, de 26 de dezembro de 2006**. Altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, e 9.796, de 5 de maio de 1999, aumenta o valor dos benefícios da previdência social; e revoga a Medida Provisória nº 316, de 11 de agosto de 2006; dispositivos das Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 8.444, de 20 de julho de 1992, e da Medida Provisória nº 2.187-13, de 24 de agosto de 2001; e a Lei nº 10.699, de 9 de julho de 2003. Brasília: República Federativa do Brasil, 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11430.htm. Acesso em: 29 jan. 2025.

BRASIL. **Projeto de lei complementar n. 12/2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília: República Federativa do Brasil, 2024. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP 12/2024](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024). Acesso em: 25 set. 2024.

CAMARGO, Alexandre de Paiva Rio. **A construção da medida comum: estatística e política de população no Império e na Primeira República**. Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: [https://www.bdt.uerj.br:8443/bitstream/1/15523/1/tese Alexandre Rio Camargo.pdf](https://www.bdt.uerj.br:8443/bitstream/1/15523/1/tese%20Alexandre%20Rio%20Camargo.pdf). Acesso em: 25 set. 2024.

CAMARGO, Alexandre de Paiva Rio. Estado, quantificação e agência: uma análise genealógica. **Dados**, [s. l.], v. 65, n. 3, p. 1–39, 2022. Disponível em: <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/dados.2022.65.3.267> 1-39. Acesso em: 25 set. 2024.

CAMARGO, Alexandre de Paiva Rio. Sociologia das estatísticas: possibilidades de um novo campo de investigação. **História, Ciências, Saúde - Manguinhos**, [s. l.], v. 16, n. 4, p. 903–925, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0104-59702009000400004>. Acesso em: 25 set. 2024.

CAMARGO, Alexandre de Paiva Rio; DANIEL, Claudia. Os estudos sociais da quantificação e suas implicações na sociologia. **Sociologias**, [s. l.], v. 23, n. 56, p. 42–81, 2021. Disponível em: <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/15174522->

109768. Acesso em: 25 set. 2024.

CAPELLA, Ana Claudia Niedhardt. **Formulação de políticas públicas**. Brasília: Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), 2018. *E-book*.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades**. 2. ed. Rio de Janeiro: Amazon, 2019. *E-book*.

CARDOSO, Adalberto Moreira. Uma Utopia Brasileira: Vargas e a construção do Estado de Bem-Estar numa sociedade estruturalmente desigual. **Dados**, [s. l.], v. 53, n. 4, p. 775–819, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0011-52582010000400001>. Acesso em: 25 set. 2024.

CAVAIGNAC, Mônica Duarte. Precarização do trabalho e operadores de telemarketing. **Perspectivas: Revista de Ciências Sociais**, [s. l.], v. 39, n. jan.-jun./2011, p. 47–74, 2011. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/perspectivas/article/view/4752/4054>. Acesso em: 25 set. 2024.

CENTRO BRASILEIRO DE ANÁLISE E PLANEJAMENTO- CEBRAP. **Mobilidade urbana e logística de entregas: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos**. CALLIL, Victor; PICANÇO, Monise F. (orgs.). São Paulo, 2023. Disponível em: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Amobitec12mai2023.pdf>. Acesso em: 25 set. 2024.

CHAGAS, Ana Maria de Resende; SALIM, Celso Amorim; SERVO, Luciana Mendes Santos (orgs.). **Saúde e segurança no trabalho no Brasil : aspectos institucionais , sistemas de informação e indicadores**. 2. ed. São Paulo: IPEA : Fundacentro, 2012. *E-book*.

COMPANHIA DE ENGENHARIA DE TRÁFEGO DE SÃO PAULO. **Relatório anual de acidentes de trânsito - 2018**. São Paulo: [s. n.], 2019. Disponível em: <https://www.cetesp.com.br/media/866316/relatorio-anual-2018-versao-28-05.pdf>. Acesso em: 25 set. 2024.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI. **Terceirização é elo estratégico na produção da indústria sondagem especial terceirização**. São Paulo: [s. n.], 2017. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/0d/f8/0df86911-4c29-4daa-877c-37409063d3d1/sondespecial_terceirizacao_marco2017.pdf. Acesso em: 25 set. 2024.

CORREA, Paulo Roberto Lopes; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. A subnotificação de mortes por acidentes de trabalho: estudo de três bancos de dados. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, [s. l.], v. 12, n. 4, p. 203–212, 2003. Disponível em: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5123/S1679-49742003000400004>. Acesso em: 25 set. 2024.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização e acidentalidade (morbidez) no trabalho: uma estreita relação que dilacera a dignidade humana e desafia o direito**. 304 f. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/>

1843/BUBD-9ZCNXB. Acesso em: 25 set. 2024.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008. (Coleção mundo do trabalho).

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

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: um estudo da psicopatologia do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

DESROSIÈRES, Alain. La statistique, outil de gouvernement et outil de preuve. *In: Pour une sociologie historique de la quantification - l'argument statistique I*. Paris: Presses des Mines, 2008. p. 329. Disponível em: <https://doi.org/https://doi.org/10.4000/books.pressesmines.901>. Acesso em: 25 set. 2024.

DESROSIÈRES, Alain. **The politics of large numbers : a history of statistical reasoning**. Cambridge (Massachusetts);London (England): Harvard University Press, 1998.

DESROSIÈRES, Alain; KOTT, Sandrine. Quantifier. **Genèses**, [s. l.], v. 58, n. 1, p. 2–3, 2005. Disponível em: <https://shs.cairn.info/revue-geneses-2005-1-page-2?lang=fr>. Acesso em: 25 set. 2024.

DIEESE. **Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. São Paulo, 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 25 set. 2024.

O DILEMA das redes. Direção: Jeff Orlowski. Estados Unidos: Netflix, 2020.

DRUCK, Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica - um estudo do complexo petroquímico**. São Paulo: Boitempo, 1999.

DUBAL, Veena; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Digital labor platforms as machines of production. **Yale Journal of Law and Technology**, [s. l.], v. 26, n. 3, p. 560–594, 2024. Disponível em: <https://yjolt.org/digital-labor-platforms-machines-production>. Acesso em: 25 dez. 2024.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

DUTRA, Renata Queiroz. **Direito do trabalho: uma introdução político-jurídica**. Belo Horizonte: RTM, 2021.

DUTRA, Renata Queiroz. **Do outro lado da linha : poder judiciário , regulação e adoecimento dos trabalhadores em call centers**. 293 f. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Brasília (UnB), Brasília, 2014.

DUTRA, Renata Queiroz; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. A polêmica sobre o conceito de terceirização e sua regulação. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento**

Humano, [s. l.], v. 4, p. 1–31, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v4.93>. Acesso em: 25 set. 2024.

DUTRA, Renata Queiroz; PRATES, Carolina Ventin de Oliveira Prates. As transformações na regulação da terceirização no Brasil. *In*: WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira; PESSANHA, Vanessa Vieira (orgs.). **Mundo do trabalho em perspectiva: reflexões escritas por mulheres durante a pandemia de Covid-19**. Salvador: Faculdade Baiana de Direito, 2021. p. 127–153.

ENGELS, Friederich. O papel do trabalho na transformação do macaco em homem (1876). **Revista Trabalho Necessário**, [s. l.], v. 4, n. 4, p. 1–15, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/tn.4i4.p4603>. Acesso em: 25 set. 2024.

EVES, David. **Two steps forward, one step back: a brief history of the origins, development and implementation of health and safety law in the United Kingdom, 1802–2014**. [s. l.]: Royal Society for the Prevention of Accidents - National Occupational Safety & Health Committee, 2014. Disponível em: <https://www.historyofosh.org.uk/brief/index.html>. Acesso em: 25 set. 2024.

FAIRWORK. **The gig economy and Covid-19: fairwork report on platform policies**The Fairwork Project. Oxford, United Kingdom: [s. n.], 2020. Disponível em: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2020/11/COVID19-Report-Final.pdf>. Acesso em: 25 set. 2024.

FILGUEIRAS, Luiz Antonio Matos. A desestruturação do mundo do trabalho e o “mal-estar” desse fim de século. **Cadernos do CEAS**, Salvador, n. 171, 1997.

FILGUEIRAS, Luiz Antonio Matos. **História do Plano Real**. São Paulo: Boitempo, 2000.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **“É tudo novo”, de novo: as narrativas sobre grandes mudanças no mundo do trabalho como ferramenta do capital**. São Paulo: Boitempo, 2021.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2008**. 471 f. 2012. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, 2012.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo *et al.* **Saúde e segurança do trabalho na construção civil brasileira**. Aracaju: Ministério Público do Trabalho (MPT) - Procuradoria Regional do Trabalho da 20ª Região - Sergipe, 2015. *E-book*.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Saúde e segurança do trabalho no Brasil. *In*: FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017. p. 19–78. *E-book*.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Saúde e segurança do trabalho no Brasil / Brasília: Ministério Público do Trabalho (MPT), 2017.**

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Terceirização e acidentes de trabalho na Construção Civil. *In*: FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Saúde e segurança do trabalho na**

construção civil brasileira. Aracaju: Ministério Público do Trabalho (MPT) - Procuradoria Regional do Trabalho da 20ª Região - Sergipe, 2015. p. 61–86. *E-book*.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, [s. l.], v. 39, n. 1, p. 27–43, 2020. Disponível em: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901>. Acesso em: 25 set. 2024.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CARVALHO, Sarah de Araújo. A ocultação do adoecimento laboral no Brasil. In: FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento; Ministério Público do Trabalho (MPT), 2017. p. 79–120. *E-book*.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CAVALCANTE, Sávio Machado. Terceirização: um problema conceitual e político. **Le Monde Diplomatique Brasil**, [s. l.], n. 90, 2015. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/terceirizacao-um-problema-conceitual-e-politico/>. Acesso em: 25 set. 2024.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CAVALCANTE, Sávio Machado. What has changed: A new farewell to the working class? **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, [s. l.], v. 35, n. 102, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/3510213/2020>. Acesso em: 25 set. 2024.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; DUTRA, Renata Queiroz. Adoecimento no teleatendimento e regulação privada: a inviabilização como estratégia. Caxambu (MG): In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM CIÊNCIAS SOCIAIS (ANPOCS), 38., Caxambu, Minas Gerais, 2014. **Anais [...]**. Disponível em: <https://indicadoresdeemprego.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/12/adoecimento-no-telemarketing-e-regulacao3a7c3a3o-privada.pdf>. Acesso em: 25 set. 2024.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; DUTRA, Renata Queiroz. Distinções e aproximações entre terceirização e uberização: os conceitos como palco de disputas. **Caderno CRH**, [s. l.], v. 34, p. 1–14, e021033, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/CCRH.V34I0.45040>. Acesso em: 25 set. 2024.

FRANCO, Tânia. A centralidade do trabalho na visão da psicodinâmica de Dejours. **Caderno CRH**, [s. l.], v. 17, n. 41, p. 309–321, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v17i41.18497>. Acesso em: 25 set. 2024.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]**, [s. l.], v. 35, n. 122, p. 229–248, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-7657201002000006>. Acesso em: 25 set. 2024.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & senzala**: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal. 48. ed. São Paulo: Global, 2003.

FUNDACENTRO; UFBA. **Levantamento sobre o trabalho de entregadores e motoristas das autointituladas “plataformas digitais”**. Salvador: [s. n.], 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2023/agosto/fundacentro-e-ufba-celebram-acordo-para-mapear-adoecimento-ocupacional/relatorio-caminhos-do-trabalho-2023-entregadores-e-motoristas-final.pdf>. Acesso em: 25 set. 2024.

FURTADO, Celso Monteiro. **Formação econômica do Brasil**. 24. ed. São Paulo: Nacional, 1991.

GIG - a uberização do trabalho. Direção: Carlos Juliano Barros e Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho. Brasil: Repórter Brasil, 2019.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, [s. l.], v. 22, n. 1, p. 106–122, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/epitic/article/view/12188>. Acesso em: 25 set. 2024.

HOBBSAWM, Eric J. **A era do capital (1848-1875)**. 26. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2017.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do Brasil**. 26. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - Nota técnica 02/2023 - Sobre os módulos teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022**. [s. l.], 2023a. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102033>. Acesso em: 25 set. 2024.

IBGE. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais - 2022**. [s. l.], 2023b. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 25 set. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. **World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work**. Genebra: International Labour Office ; Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2021. *E-book*.

INSTITUTO NACIONAL DE CÂNCER JOSÉ ALENCAR GOMES DA SILVA - INCA. **Diretrizes para a vigilância do câncer relacionado ao trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro, 2013. ISSN 0034-7116.v. 58*E-book*.

INFRANCA, Antonino. **Trabalho, indivíduo e história - o conceito de trabalho em Lukács.pdf**. São Paulo, Marília (SP): Boitempo e Oficina Universitária UNESP, 2014. *E-book*.

JANNUZZI, Paulo de Martino. Indicadores para diagnóstico, monitoramento e avaliação de programas sociais no Brasil. **Revista do Serviço Público**, [s. l.], v. 73, n. b, p. 96–123, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.21874/rsp.v73.ib.8724>.

Acesso em: 25 set. 2024.

JANNUZZI, Paulo de Martino. **Indicadores sociais no Brasil**: conceitos, fontes de dados e aplicações. 3. ed. Campinas: Allínea/PUC-Campinas, 2009.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

LACERDA, Kamile Miranda; FERNANDES, Rita de Cássia Pereira; NOBRE, Leticia Coelho da Costa. Acidentes de trabalho fatais em Salvador-BA: descrevendo o evento subnotificado e sua relação com a violência urbana. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]**, [s. l.], v. 39, n. 129, p. 63–74, jan.-jun. 2014.

LUKÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social II**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARSHALL, Thomas Humphrey. **Cidadania, classe social e status**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política - Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política - Livro III: o processo global da produção capitalista. São Paulo: Boitempo, 2017.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política (Volume I - Livro Primeiro - O processo de produção do capital - Tomo 1 - Prefácios e Capítulos I a XII. São Paulo: Nova Cultural, 1996. (Coleção Os economistas).

MAZZOTTI, Massimo. Algorithmic Life. In: **Los Angeles review of books - digital editions**. Los Angeles: [s. n.], 2017. p. 32–40. Disponível em: <https://doi.org/10.4324/9781315723242>. Acesso em: 25 set. 2024.

MELLO, Janine. Produção estatal de evidências e uso de registros administrativos em políticas públicas. In: KOGA, Natália Massaco; PALOTTI, Pedro Lucas de Moura; MELLO, Janine; PINHEIRO, Maurício Mota Saboya (orgs.). **Políticas públicas e usos de evidências no Brasil**: conceitos, métodos, contextos e práticas. Brasília: IPEA, 2022. p. 457–493. Disponível em: <https://doi.org/10.38116/978-65-5635-032-5/capitulo14>. Acesso em: 25 set. 2024.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [s. l.], v. 15, n. 1–3, p. 34–38, 1995. Disponível em: www.scielo.br/pdf/pcp/v15n1-3/09.pdf. Acesso em: 29 jul. 2017.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, [s. l.], v. 25, n. 5, p. 341–349, 1991. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0034-89101991000500003>. Acesso em: 25 set. 2024.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. As trabalhadoras do telemarketing: uma nova divisão sexual do trabalho? *In*: ANTUNES, Ricardo ; BRAGA, Ruy (orgs.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 255.

NOVAIS, Fernando. **Portugal e Brasil na crise do antigo sistema colonial (1777-1808)**. São Paulo: Hucitec, 1989.

PELATIERI, Patrícia *et al.* Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. *In*: CAMPOS, André Gambier (org.). **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: IPEA, 2018. p. 11–31. *E-book*.

POCHMANN, Márcio. **O emprego no desenvolvimento da nação**. São Paulo: Boitempo, 2008.

POLANYI, Karl. **A grande transformação: as origens da nossa época** / Karl Polanyi; tradução de Fanny Wrabel. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000. *E-book*.

POLANYI, Karl. **A grande transformação: as origens políticas e económicas do nosso tempo**. Lisboa: Edições 70, 2015.

PRADO JUNIOR, Caio. **Formação do Brasil contemporâneo**. 24. ed. São Paulo: Brasiliense, 1996.

PRAUN, Luci. Trabalho, adoecimento e descartabilidade humana. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV [recurso eletrônico]: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida: o mosaico da exploração**. São Paulo: Boitempo, 2019. p. 181–204.

PRIDMORE-BROWN, Michele; CROCKETT, Julien (orgs.). **The digital revolution: debating the promise and perils of the Internet, automation, and algorithmic lives in the last years of the Obama administration**. Los Angeles: Los Angeles Review of Books - Digital Editions, 2017. *E-book*.

RAMAZZINI, Bernardino. **As doenças dos trabalhadores**. 4. ed. São Paulo: Fundacentro, 2016. ISSN 01874519.v. 89 *E-book*.

RUOSO JR., Anselmo Ernesto. A terceirização e os acidentes de trabalho no setor petrolífero. *In*: SEMINÁRIO TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL, 2014, Brasília. **Anais [...]**, Brasília, Distrito Federal, 2014.

SANTANA, Vilma; NOBRE, Letícia; WALDVOGEL, Bernadette Cunha. Acidentes de trabalho no Brasil entre 1994 e 2004: uma revisão. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s. l.], v. 10, n. 4, p. 841–855, 2005. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/3281>. Acesso em: 25 set. 2024.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e justiça: a política social na ordem brasileira**. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

SEMERARO, Giovanni. A concepção de “trabalho” na filosofia de Hegel e de Marx. **Educação e Filosofia**, [s. l.], v. 27, n. 53, p. 87–104, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.14393/revedfil.issn.0102-6801.v27n53a2013-p87a104>. Acesso em: 25 set. 2024.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SENRA, Nelson de Castro. **O saber e o poder das estatísticas**: uma história das relações dos estatísticos com os estados nacionais e com as ciências. Rio de Janeiro: IBGE, 2005. ISSN 1807-5355. *E-book*.

SILVA, Luís Geraldo Gomes da. Os acidentes fatais entre os trabalhadores contratados e subcontratados do setor elétrico brasileiro. **Revista da Rede de Estudos do Trabalho**, [s. l.], v. 4, n. 12, 2013. Disponível em: <https://indicadoresdeemprego.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/12/os-acidentes-fatais-entre-os-trabalhadores-terceirizados.pdf>. Acesso em: 25 set. 2024.

SMARTLAB - OBSERVATÓRIO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO (base de dados). **Perfil dos afastamentos - INSS**. Brasília: Ministério do Trabalho; OIT. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilCasosAfastamentos>. Acesso em: 25 jan. 2025.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações**: investigações sobre sua natureza e suas causas. São Paulo: Nova Cultural, 1996. (Coleção Os economistas).

SOUZA, Celina. **Políticas públicas**: conceitos, tipologias e sub-áreas. Salvador: [s. n.], 2002. Disponível em: <https://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/3843/material/001-A-POLITICASPUBLICAS.pdf>. Acesso em: 25 set. 2024.

SOUZA, Celina. Políticas públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**, [s. l.], v. 8, n. 16, p. 20–45, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1517-45222006000200003>. Acesso em: 25 set. 2024.

SOUZA, Jessé. **A elite do atraso**: da escravidão à Lava Jato. Rio de Janeiro: LeYa, 2017.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. Cambridge, UK: Polity Press, 2017.

SUPIOT, Alain. Labour is not a commodity: the content and meaning of work in the twenty-first century. **International Labour Review**, [s. l.], v. 160, n. 1, p. 1–20, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/ilr.12205>. Acesso em: 25 set. 2024.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1990.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Helio Rodrigues de; COELHO, Elaine d'Ávila (orgs.). **Precarização e terceirização**: faces da mesma realidade. São

Paulo: Sindicato dos Químicos, 2016.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. O racional e o razoável: Aristóteles e o trabalho hoje. **Cadernos EBAPE.BR**, [s. l.], v. 1, n. 1, p. 1–11, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1679-39512003000100005>. Acesso em: 25 set. 2024.

UBER. **Termos gerais de uso**. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 25 set. 2024.

UFBA. FACULDADE DE ECONOMIA. NUCLEO DE ESTUDOS ECONÔMICOS. **Levantamento sobre o trabalho dos entregadores por aplicativos no Brasil. Projeto Caminhos do Trabalho: tendências, dinâmicas e interfaces, do local ao global**. Salvador, 2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatório-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Applicativos-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 25 set. 2024.

UGT. **Con este modelo no habrá futuro**: informe sobre la explotación laboral de las plataformas digitales de reparto. Madrid, España: [s. n.], 2020. Disponível em: https://www.ugt.cat/wp-content/uploads/2022/06/resumen_ejecutivo_con_esto_modelo_no_habra_futuro1_0.pdf. Acesso em: 25 set. 2024.

VENCO, Selma. Centrais de atendimento: a fábrica do século XIX nos serviços do século XXI. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [s. l.], v. 31, n. 114, p. 07–18, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0303-76572006000200002>. Acesso em: 25 set. 2024.

VENCO, Selma. Centrais de teleatividades: o surgimento dos colarinhos furta-cores? In: ANTUNES, R.; BRAGA, R. (orgs.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 153–172.

VIZEU, Fabio. (Re)contando a velha história: reflexões sobre a gênese do management the old story (re)told: reflections about management genesis. **Revista Administração Contemporânea**, [s. l.], v. 14, n. 5, art. 1, p. 780–797, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n5/v14n5a02.pdf>. Acesso em : 25 set. 2024.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. 13. ed. São Paulo: Pioneira, 1999.

ZUBOFF, Shoshana. **The age of surveillance capitalism**: the fight for a human future at the new frontier of power. New York: PublicAffairs Books, 2018.