

**UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE – UFF**  
**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS – EST**  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO – STA**  
**CURSO DE GRAGUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**ANNA KAROLINA DE ANDRADE LOPES**

**UBERIZAÇÃO LABORAL NO BRASIL: UMA ANÁLISE  
DO PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E  
SEUS IMPACTOS SOBRE OS TRABALHADORES NO  
CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19**

**Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Ana Maria Lana Ramos**

**NITERÓI  
2021**

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE – UFF  
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS – EST  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO - STA

**ANNA KAROLINA DE ANDRADE LOPES**

**UBERIZAÇÃO LABORAL NO BRASIL: UMA ANÁLISE DO PROCESSO DE  
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS SOBRE OS  
TRABALHADORES NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19**

Monografia submetida ao corpo docente do Departamento de Administração da Universidade Federal Fluminense como parte dos requisitos necessários para a obtenção do Grau de Bacharel. Área de concentração: Administração.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Ana Maria Lana Ramos

NITERÓI, 2021

Ficha catalográfica automática - SDC/BAC  
Gerada com informações fornecidas pelo autor

L864u Lopes, Anna Karolina de Andrade  
Uberização Laboral no Brasil: : Uma análise do processo  
de precarização do trabalho e seus impactos sobre os  
trabalhadores no contexto da pandemia de Covid-19. / Anna  
Karolina de Andrade Lopes ; Ana Maria Lana Ramos, orientadora.  
Niterói, 2021.  
72 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em  
Administração)-Universidade Federal Fluminense, Faculdade de  
Administração e Ciências Contábeis, Niterói, 2021.

1. Uberização. 2. Precarização. 3. Brasil. 4. Covid-19.  
5. Produção intelectual. I. Ramos, Ana Maria Lana,  
orientadora. II. Universidade Federal Fluminense. Faculdade de  
Administração e Ciências Contábeis. III. Título.

CDD -

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE – UFF  
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS – EST  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO - STA

ANNA KAROLINA DE ANDRADE LOPES

**UBERIZAÇÃO LABORAL NO BRASIL: UMA ANÁLISE DO PROCESSO DE  
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS SOBRE OS  
TRABALHADORES NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19**

Monografia submetida ao corpo docente do Departamento de Administração da Universidade Federal Fluminense como parte dos requisitos necessários para a obtenção do Grau de Bacharel. Área de concentração: Administração.

Examinada por:

---

Prof<sup>a</sup>: Ana Maria Lana Ramos (Orientadora)

Universidade Federal Fluminense

---

Prof. Fernando de Oliveira Vieira

Universidade Federal Fluminense

---

Prof. Sérgio de Sousa Montalvão

Universidade Federal Fluminense

NITERÓI, 2021

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, por permitir que eu ultrapassasse todos os obstáculos ao longo da realização desta pesquisa e desse curso.

Ao meu companheiro Alan, pelo apoio e ajuda, que foram essenciais para a realização deste estudo. Obrigada por todo carinho comigo nestes anos. Amor é ato. Sem você muitas coisas seriam mais difíceis.

A minha mãe Deise, por todo o esforço investido na minha educação, por sempre me incentivar e amparar ao longo de toda a minha trajetória. Você é lar.

A minha família e amigos, que sempre estiveram ao meu lado sendo alicerce.

Agradeço à minha orientadora Ana Lana por aceitar conduzir o meu trabalho de pesquisa. Sou uma grande admiradora.

A instituição de ensino Universidade Federal Fluminense, aos professores e aos meus colegas de curso com quem convivi ao longo desses anos e que tiveram impacto no meu processo de formação profissional.

A todos que participaram, direta ou indiretamente do desenvolvimento desta monografia. Obrigada por fazerem parte desse momento. Terminar a graduação em Administração é uma conquista que só é possível porque pessoas ao meu redor existem, resistem e insistem em ser.

## RESUMO

Tendo em vista o cenário socio-político-econômico do Brasil, este estudo apresentou uma pesquisa sobre a uberização, mais especificamente, em como trabalhadores tem se submetido a condições precárias de trabalho. O objetivo desta monografia foi identificar como ocorre o processo de uberização no Brasil, e verificar seus impactos sobre os trabalhadores no contexto da pandemia de Covid-19. Para tanto, foi realizado levantamento bibliográfico de autores considerados importantes quando o assunto é uberização e/ou precarização do trabalho, buscando-se conceituar e historicizar a precarização, abordar a “uberização”, estudar a pandemia de Covid-19 e a decorrente intensificação da uberização no Brasil. Além do levantamento bibliográfico, foi realizada pesquisa de campo com aplicação de questionário a entregadores de empresas de aplicativos visando conhecer sua percepção sobre o processo investigado. O estudo permitiu concluir que a uberização, como processo de precarização do trabalho, foi intensificada, no Brasil, em decorrência da pandemia de Covid-19; e que o aumento do desemprego, dos postos informais e da desigualdade socioeconômica evidenciam a desproteção da classe trabalhadora, agravada pelo contexto pandêmico.

**Palavras-chave:** Uberização; Precarização; Brasil; Covid-19.

## ABSTRACT

In view of the socio-political-economic scenario in Brazil, this monography presented a research on uberization, more specifically, on how workers have been subjected to precarious working conditions. The objective of the study was to identify how the uberization process takes place in Brazil, and to verify its actions on workers in the Covid-19 pandemic context. Therefore, a bibliographic survey of authors considered important when the subject is uberization and/or precarization of work was carried out, seeking to conceptualize and historicize precariousness, aproach "uberization", study a Covid-19 pandemic and the resulting intensification of uberization in Brazil. In addition to the bibliographic survey, a field research was carried out with a questionnaire applied to APPs companies deliverers in order to know their perception of the investigated process. The study concludes that uberization, as a process of work precarization, was intensified in Brazil as a result of the Covid-19 pandemic; and that the unemployment increase, informal jobs and socioeconomic inequality demonstrate the lack of protection of the working class, aggravated by the pandemic context.

**Keywords:** Uberization; Precarization; Brazil; Covid-19.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Representação por cor ou etnia/raça dos entregadores .....	46
Gráfico 2 – Representação por faixa etária dos entregadores .....	46
Gráfico 3 – Representação por grau de escolaridade dos entregadores .....	47
Gráfico 4 – Relação de aplicativos aos quais os entregadores oferecem serviço .....	48
Gráfico 5 – Relação da remuneração mensal dos entregadores .....	49
Gráfico 6 – Relação de horas trabalhadas por semana dos entregadores .....	50
Gráfico 7 – Representação dos impactos sobre a saúde dos entregadores por sintomas .....	51



## **LISTA DE ABREVIATURAS**

AMOBITEC – Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia

APP - Aplicativo

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

EPI – Equipamento de Proteção Individual

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

PLC – Projeto de Lei Complementar

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

TIC – Tecnologia da Informação e Comunicação

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO .....	13
2.1 CONCEITO E HISTÓRICO .....	13
2.2 TIPOS DE PRECARIZAÇÃO .....	15
2.2.1 Vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais.....	15
2.2.2 Intensificação do trabalho e terceirização.....	16
2.2.3 Insegurança e saúde no trabalho .....	16
2.2.4 Perda das identidades individual e coletiva .....	16
2.2.5 Fragilização da organização dos trabalhadores .....	17
2.2.6 A condenação e o descarte do Direito do Trabalho.....	17
2.3 PRECARIZAÇÃO NO BRASIL.....	18
2.4 ASPECTOS JURÍDICOS .....	21
3 "UBERIZAÇÃO" DO TRABALHO ORIGEM E CONCEITO DO TERMO .....	25
3.1 CARACTERÍSTICAS DA UBERIZAÇÃO NO ÂMBITO DA PRECARIZAÇÃO .....	26
3.2 IMPACTOS DA UBERIZAÇÃO SOBRE OS TRABALHADORES BRASILEIROS .....	32
4 PANDEMIA NO BRASIL E A INTENSIFICAÇÃO DA UBERIZAÇÃO .....	37
4.1 MOVIMENTO “BREQUE DOS APPS” .....	41
5 PESQUISA DE CAMPO .....	44
5.1 METODOLOGIA.....	44
5.2 ANÁLISE DE RESULTADOS .....	45
6 CONCLUSÃO.....	52
7 REFERÊNCIAS .....	56
APÊNDICE A .....	64

## 1. INTRODUÇÃO

O termo “uberização” corresponde a um neologismo que faz referência à empresa *Uber*, caracterizando um novo padrão de gerenciamento e organização de trabalho. As novas configurações das relações de trabalho trazidas pelo aplicativo, caracterizadas pelo trabalho sob demanda, a perpétua disponibilidade do trabalhador à uma plataforma *online* e a desproteção laboral configuram um processo de precarização do trabalho.

A uberização, da maneira como será abordada aqui, fala de uma nova forma de exploração do trabalho, trazendo transformações qualitativas às condições do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de gestão, expropriação e controle do trabalho. Refere-se a um novo andamento nas terceirizações, que ao mesmo tempo que integra, também concorre com o antigo padrão das redes de subcontratações compostas pelas mais inúmeras variedades de empresas. A uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um empresário de si próprio, o tempo inteiro à disposição do trabalho; retira-lhe direitos mínimos ao mesmo tempo que mantém sua subalternidade e se apropria, de modo produtivo e administrado, da privação de formas publicamente reguladas e instituídas do trabalho (ABÍLIO, 2017).

A uberização laboral teve grande impacto aos trabalhadores, durante a pandemia de Covid-19 no Brasil. A pandemia da doença causada pelo novo coronavírus 2019 (Covid-19) tornou-se um dos grandes desafios do século XXI, acometendo mais de 100 países e territórios de cinco continentes, e hoje é considerada uma das pandemias mais mortais da história. A Covid-19 é uma doença infectocontagiosa causada pelo coronavírus da síndrome respiratória aguda grave 2 (SARS-CoV-2). No intuito de controle e combate ao Covid-19 foram adotadas medidas preventivas como o distanciamento social, uso de máscaras faciais em público, desinfecção das mãos, superfícies e monitoramento, auto-isolamento para pessoas expostas ou sintomáticas, bem como a implementação de restrições a viagens, *lockdowns*, controles de locais de trabalho e fechamentos de instalações. E atualmente várias vacinas estão sendo desenvolvidas e distribuídas ao redor do mundo. A pandemia resultou em uma expressiva instabilidade social e econômica global. Seus impactos ainda são inestimáveis, mas afetam direta e/ou indiretamente a saúde e a economia da população mundial (BRITO et al., 2020).

A presente pesquisa consiste na tentativa de compreender a uberização laboral e seus impactos sobre os trabalhadores tomando como base a referência brasileira, a partir da

inefetividade dos direitos sociais, da crise econômica, do aumento do desemprego, da informalidade e principalmente da necessidade de inserção do profissional no mercado de trabalho, enfatizados pelo contexto da pandemia de Covid-19.

Nesse sentido, a proposta é fazer uma reflexão sobre como o atual cenário político, econômico e social faz com que os trabalhadores brasileiros se submetam a condições precárias de trabalho com vistas a conseguir uma inserção ou recolocação no mercado de trabalho, custear suas despesas e/ou lograr um rendimento suficiente à sobrevivência.

Por isso, mostra-se relevante o estudo das características desse segmento de jornada de trabalho de maneira mais profunda, possibilitando o entendimento do problema e visando contribuir com futuros trabalhos acadêmicos, estudantes, gestores e empresas de interesse na área.

Fica claro que o processo de precarização do trabalho se acentua na uberização laboral e, com a chegada da pandemia de Covid-19, surgiu uma gama diversificada de variáveis que intensificaram esse processo. Diante disso questiona-se: Qual o impacto do processo de uberização do trabalho sobre os brasileiros e quais os agravantes trazidos pela pandemia de Covid-19?

Ao buscar respostas a este problema, o objetivo principal deste estudo foi o de identificar como ocorre o processo de uberização no Brasil, e verificar seus impactos sobre os trabalhadores no contexto da pandemia de Covid-19.

Constituíram os objetivos específicos da pesquisa: conceituar e historicizar a precarização do trabalho, descrever seus tipos, enfatizar a precarização laboral no Brasil e levantar seus aspectos jurídicos; abordar a “uberização” do trabalho, sua origem e conceito, características no âmbito da precarização e impactos sobre os trabalhadores; estudar a pandemia de Covid-19 e a intensificação da uberização no Brasil abarcando desde as suas condições de trabalho até as suas formas de resistências e reivindicações.

A presente monografia caracteriza-se como uma pesquisa descritiva e explicativa, quanto aos fins. Quanto aos meios, pesquisa bibliográfica e de campo, em que foi adotado método quali-quantitativo de análise de dados coletados por meio de aplicação de questionário a entregadores de empresas de aplicativos visando conhecer sua percepção sobre o processo investigado. O levantamento bibliográfico foi desenvolvido com base em material já elaborado, oriundo de coletânea de livros de autores que dissertam sobre o tema, e de outros livros científicos, artigos científicos, além de sites da internet inerentes ao tema no período de 1984 a 2021.

Foram utilizadas fontes de pesquisa primárias e secundárias, como sites tanto de instituições privadas como de órgãos públicos, assim como publicações e literatura retiradas de sites confiáveis somada a pesquisa contida neste trabalho.

A busca de dados utilizou as palavras-chave: Uberização; Precarização; Trabalho; Brasil; Covid-19.

Foram levados em consideração os textos que indicaram a uberização laboral no Brasil, e todo o material estudado foi descrito durante os capítulos do presente estudo.

Esta pesquisa foi dividida em 7 capítulos conforme demonstrado em seu sumário: o primeiro capítulo apresentou a contextualização do tema, a justificativa e o problema de pesquisa, bem como os objetivos esperados e a metodologia da monografia. Já o segundo capítulo abordou o conceito e histórico da precarização do trabalho, descreveu seus tipos, enfatizou a precarização laboral no Brasil e levantou seus aspectos jurídicos. O terceiro capítulo teve as etapas “uberização” do trabalho, origem e conceito, características no âmbito da precarização e impactos sobre os trabalhadores brasileiros analisadas e descritas de forma a aprofundar o objeto de estudo. O quarto capítulo, por sua vez, enfatizou o tema que norteia este estudo, que é a pandemia de Covid-19, abordando assim a pandemia de Covid-19 e a intensificação da uberização no Brasil abarcando desde as suas condições de trabalho até as suas formas de resistências e reivindicações. Seguido do quinto capítulo com a apresentação da pesquisa de campo realizada. Por fim, o sexto capítulo, demonstra as considerações finais relacionadas aos objetivos da pesquisa.

## 2. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Entende-se por trabalho precário, o ofício casual, não previsível, onde os riscos laborais são assumidos principalmente pelo trabalhador, e não pelo empregador ou governo. Empregos temporários no setor formal e ocupações no setor informal são exemplos de trabalho precário e existem desde o início do trabalho assalariado, portanto não se trata de um fenômeno novo. Entretanto, ações políticas, sociais e econômicas vêm agindo durante décadas, sobretudo após o neoliberalismo e a globalização, tornando o trabalho cada vez mais precário no mundo inteiro (AVELINO, 2014).

### 2.1 CONCEITO E HISTÓRICO

Entende-se por precarização laboral um processo econômico, social e político pelo qual se torna insegura, ineficiente, alienada, excludente e precária a garantia dos direitos dos trabalhadores. Tal situação se deu com o aparecimento de novos modelos de trabalho a partir de um processo de adaptação às modificações estruturais no capitalismo, que busca assegurar a concorrência entre as empresas através da flexibilização das relações de trabalho. Desse modo surgiram novos conceitos de organização para a evolução do capitalismo. Concentrado anteriormente no capital industrial, o sistema econômico passou a apoiar-se em sistemas flexíveis de produção, com ênfase no capital financeiro (FERNANDES, 2010).

A partir da nova ótica do capitalismo, começou-se um processo de remodelação focado em uma nova revolução tecnológica baseada na microeletrônica. Tal momento ficou definido pela disseminação de um padrão tecnológico novo, que viabilizou a transição da fase de automação rígida e mecanização (característica do modelo *taylorista* e *fordista* de produção) para a fase de automação flexível – especialização flexível, para Piore e Sabel (1984), particular do modelo *pós-fordista*. A mecanização do trabalho preconizada por tais sistemas de produção fez com que o trabalhador perdesse o controle sobre o processo produtivo, transformando-os em obsoletos e descartáveis. Compreende-se então o neoliberalismo, a terceirização, a flexibilização e a informalidade como principais mecanismos de precarização da mão de obra.

Para Tosta (2008), o modelo padrão de emprego é o trabalho permanente, em tempo integral, supervisionado, com acesso a benefícios sociais. No entanto, o crescimento de formas flexíveis de emprego e a redução do emprego permanente integral têm refletido nas

características contratuais de trabalhos precários e dimensões sociais do ambiente laboral próprias de relações precárias de trabalho. Dessa forma, Arnold e Bongiovi (2013) constataam que não há nenhuma experiência individual no trabalho precário, já que é um fenômeno que tem acometido o mercado e a economia tanto de países desenvolvidos quanto de países subdesenvolvidos. Esforços organizacionais e arranjos políticos têm sido dirigidos para o suprimento de força de trabalho flexível, que se adapte às sucessivas mudanças mercadológicas internacionais, uma vez que, com a redução do proletariado industrial, implementou-se um aumento do setor de serviços a partir de uma subproletarização intensa, presente na ampliação do trabalho temporário, parcial, subcontratado e terceirizado.

Para Antunes (2006), o caráter da precarização é estrutural, sendo uma característica da remodelação organizacional e produtiva aplicada por empresas que visam aumentar seus lucros, a partir do aumento de produtividade da mão de obra, diminuindo os direitos trabalhistas e a quantidade de postos de trabalho para que haja maior demanda de trabalho e indivíduos dispostos a aceitar condições precárias de contratação. Essa estratégia do mercado tem gerado um cenário socioeconômico com estatísticas de desemprego significativas, uma vez que o mercado tem exigido dos empregados maior multifuncionalidade, disponibilidade e qualificação.

A ideia de precarização estrutural do trabalho, explicada por Antunes, aponta que o emprego precário é consequência das transformações promovidas pelo regime de acumulação flexível, e que sucede a atribuição de condições de empregos socialmente reconhecidos, em trabalhos desprotegidos, marginalizados, quanto a benefícios. Diante disto, o emprego precarizado, é apresentado pela falta de proteção legislativa, instabilidade, e flexibilização contratual. Entende-se, por esse ponto de vista, que os empregos precários são provenientes ao modelo de desenvolvimento econômico de caráter *toyotista*, motivado por novos hábitos trabalhistas em decorrência da necessidade de elevação produtiva imposta pela concorrência internacional, que busca além de isenções fiscais, baixos níveis de remuneração da força de trabalho (ANTUNES, 2006).

Apesar disso, a definição oficial do que seja Trabalho Precário ainda é uma tarefa que precisa ser desenvolvida no meio acadêmico. A partir dos Indicadores de Trabalho Decente, formulados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), temos um ponto de partida para a construção de Indicadores de Precarização Social e do Trabalho.

A OIT estabelece o Trabalho Decente como:

Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Trata-se de um conceito central para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas, em especial o ODS 8, que busca “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”. Os principais aspectos de trabalho decente também foram amplamente incluídos nas metas de muitos dos outros ODS da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável. O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: 1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); 2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade; 3. a ampliação da proteção social; 4. e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2021, s/p).

Conforme Druck (2011), esses indicadores surgiram a partir de uma análise sobre o trabalho com atenção especial à América Latina e Brasil, compreendendo, então, trabalhos precários como aqueles portadores de lacunas e/ou deficiências dos elementos qualificadores do trabalho decente. De modo preocupante, esse diagnóstico expressou transformações no trabalho que fizeram regredir conquistas significativas, redefinindo o nível dos direitos sociais e trabalhistas mundialmente, até mesmo nos países mais desenvolvidos.

## 2.2 TIPOS DE PRECARIZAÇÃO

De acordo com Franco e Druck (2009 apud DRUCK, 2011), os tipos de precarização são agrupados em cinco categorias, sendo elas, Vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais; Intensificação do trabalho e terceirização; Insegurança e saúde no trabalho; Perda das identidades individual e coletiva; e Fragilização da organização dos trabalhadores.

Segundo Druck (2011), existe ainda um sexto tipo a ser incluído nessa lista, sendo ele, A condenação e o descarte do Direito do Trabalho.

### 2.2.1 Vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais

As formas de se mercantilizar a força de trabalho produzem um mercado de trabalho



desigual e marcado por uma fragilidade estrutural e com traços precários nas formas de inserção dos trabalhadores, sem proteção social, implícita ou evidente, em todas as profissões, áreas e regiões. A falta de um emprego é exposta não só pela habitual informalidade, mas também pelos vínculos empregatícios em setores de ponta, como os processos de terceirização, recurso de cooperativas, pejetização, consultorias etc. Para parte dos trabalhadores, há ausência de vínculos na condição de empregado, o que significa a privação de direitos sociais e trabalhistas, numa evidência de “desestabilização dos estáveis” (CASTEL, 1998 apud DRUCK, 2013); para outra parcela há uma condição provisória que se torna definitiva, ausência do primeiro ofício e inserção precária, destituída de escassos direitos que definem o neocapitalismo (DRUCK, 2011).

### 2.2.2 Intensificação do trabalho e terceirização

Nesta forma de precarização observa-se intensificação do trabalho, autonomia controlada, ritmos acelerados (intensificados pela tecnologia), imposição de metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho, pressão de tempo, rotatividade, polivalência, multiexposição a agentes físicos, químicos, ergonômicos e organizacionais, sustentada na gestão pelo medo, na discriminação criada pela terceirização, que tem se alastrado de modo contagioso, e nas formas de abuso de poder, por meio do assédio moral (DRUCK, 2011).

### 2.2.3 Insegurança e saúde no trabalho

Esta categoria reside na fragilização das condições de segurança do trabalho (desprezo ao treinamento, às medidas preventivas coletivas, às noções sobre riscos etc.) e na diluição das responsabilidades entre estáveis e instáveis. Esses aspectos, agregados à precarização das condições de organização de trabalho, provocam maior exposição a riscos e maior sujeição a condições humilhantes e intoleráveis, como as metas e os ritmos acelerados que levam as estratégias, na procura de maior produtividade a todo preço, inclusive de vidas humanas (DRUCK, 2011).

### 2.2.4 Perda das identidades individual e coletiva

Essa categoria de precarização se sustenta na desvalorização simbólica, na perda da

identidade individual e coletiva, tornando mais complexa a alienação do trabalho. A depreciação das pessoas, a insegurança e a desvalorização pela precarização dos vínculos, tem sua origem na condição de desempregado e na ameaça permanente da perda do emprego, que tem se constituído numa eficiente estratégia de repressão no contexto do trabalho. O isolamento e a privação de vínculos, de inserção, da desvalorização e da exclusão, são condições que afetam decisivamente a solidariedade de classe, abalada pela brutal concorrência que se desencadeia entre os próprios trabalhadores (DRUCK; OLIVEIRA e SILVA, 2010 apud DRUCK, 2011). A situação que mais evidencia essa fragilização é o desemprego, que se torna cada vez mais de longa duração, deixa de ser uma condição provisória e transforma-se numa situação permanente (DRUCK, 2011).

#### 2.2.5 Fragilização da organização dos trabalhadores

Esta forma de precarização é verificada nas dificuldades de representação e de organização sindical, configurando uma grande precarização política dos trabalhadores e sindicatos, gerada, em especial, pela terceirização. Esta leva à discriminação entre os próprios trabalhadores (primeirizados e terceirizados) e à segregação dos terceirizados pela empresa contratante, com áreas demarcadas e espaços proibidos. A terceirização atenua e extermina os sindicatos, ameaçando a representação pela divisão progressiva das diferentes categorias de profissionais, cada uma com seu sindicato e atuações competitivas (DRUCK, 2011).

#### 2.2.6 A condenação e o descarte do Direito do Trabalho

A fetichização do mercado tem estruturado e determinado uma “crise do Direito do Trabalho”, no descumprimento da legislação, manifestando-se no ataque aos moldes de regulamentação do Estado, cujas leis trabalhistas e sociais têm sido drasticamente criticadas pelos princípios liberais em defesa da terceirização e flexibilização, como método rigoroso trazido pela atualidade dos tempos de globalização (DRUCK, 2011).

### 2.3 PRECARIZAÇÃO NO BRASIL

O capitalismo cresce de forma diversa pelo mundo, portanto não há uma única forma para o seu desenvolvimento e consequências. Para Silva (2019), há a necessidade de remeter-se às especificidades históricas do Brasil e do trabalho no país, desde as origens indígenas e de tudo o mais que se consolidou na cultura do trabalho a partir do Brasil colônia, da transição do trabalho escravo ao trabalho assalariado. Segundo Druck (2013), o avanço da industrialização e do crescimento da classe operária brasileira, promoveu conquistas dos trabalhadores na forma de proteção trabalhista e social, como os direitos incorporados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1944.

Antunes (2006) adverte-nos que, mesmo sempre tendo havido trabalho precário no capitalismo, a precariedade se “metamorfoseou”, passando a ter lugar planejado na lógica da soberania capitalista. Deixou de ser algo residual ou periférico, para se legitimar em todo o mundo. A precarização, portanto, deve ser entendida como algo inserido em um contexto liberal que procura transferir responsabilidades, antes do empregador, ao trabalhador, resultando em um devastador processo de vulnerabilização, descoletivização e insegurização da população.

Antunes (2011) fortalece que a sociedade capitalista necessita cada vez menos de trabalho estável e utiliza cada vez mais de formas diversificadas de trabalho, seja fracionada, parcial, informal ou inexistente. Para o autor, a terceirização passa a ser, em escala crescente, parte característica do processo de produção capitalista.

Por isso vamos tratar aqui da precarização do trabalho no Brasil, que tem sido estudada, buscando ressaltar as transformações no mercado de trabalho – crescimento da informalidade, de formas flexíveis de contratação, e do desemprego em determinados setores e ocupações – e suas implicações para o indivíduo.

No Brasil e no mundo não se dá valor econômico ao trabalho. Se dá valor econômico ao bem, as coisas... Isso vem da formação do nosso país que foi fundado pela escravidão, então um país que viveu mais de 300 anos com trabalho escravo tem enorme dificuldade cultural de aceitar o valor do trabalho (CARDOSO, 2017, s/p).

Segundo Sousa (2014), o processo histórico brasileiro, a constituição do mercado de

trabalho iniciou-se com o surgimento do trabalho escravo, como parte integrante da fase escravista do capitalismo no país. Em seguida, veio a consolidação do trabalho livre, com a abolição da escravatura. Porém, a força de trabalhadores brancos, imigrantes europeus, que preencheu a necessidade de trabalhadores assalariados da economia contemporânea do Brasil. Enquanto os trabalhadores negros, antes escravos, e a partir de 1888 livres, só tinham a “liberdade” de se inserirem em trabalhos precários e de baixa remuneração, além de não terem acesso à, quase, nenhum direito trabalhista. Fernandes (2005) completa que as classes dominantes do nosso país sempre encontraram meios de impossibilitar a atuação das classes subalternas nos processos de decisão política.

A escravidão permitiu que se construísse uma espécie de servidão por meio da organização do trabalho em um curto espaço de tempo na história do Brasil, e quanto mais avançamos na tentativa de compreender as relações de trabalho pré-capitalistas, mais percebemos a existência de uma contínua inter-relação entre escravidão e liberdade, distanciando-se das tradicionais interações dicotômicas: rural/urbano, escravidão/liberdade, industrial/pré-industrial e capitalista/pré-capitalista (MARINHO; VIEIRA 2019).

Outra característica importante para o entendimento da precarização estrutural segundo Sousa (2014) no país é a população remanescente composta pela massa de trabalhadores rurais sem terra que migraram do campo para a cidade, efeito da Lei de Terras de 1850, onde as terras só poderiam ser adquiridas por quem pagasse por elas. Ampliando o proletariado na área urbana, restando-lhes apenas duas opções: ou se inseriam nos setores de serviços capitalizados e industrial, ou incorporavam o contingente urbano de trabalhadores à margem do mercado de trabalho legal, produzindo um cenário social bastante debilitado.

Uma análise histórica-evolucionária mostra que, antes da Revolução Industrial, existiam duas modalidades principais de organização do trabalho: a do trabalho regulado, pautado na tutela do Estado; e a do trabalho forçado. O trabalho regulado era uma forma rígida que embarçava as relações laborais e impedia o acúmulo de capital, por isso tinha de ser flexibilizado de forma que criasse condições para permitir a acumulação e a criação de uma massa trabalhadora disponível (MONTEIRO et al., 2019).

Para Sousa (2014), a reestruturação produtiva e a chegada do Estado Neoliberal,

fizeram com que os trabalhadores proletários, que antes usufruíam de direitos acumulados, conquistados durante o Estado do Bem-Estar Social, passassem a sofrer as consequências da transição do regime *fordista*, focado na produção em massa, para a acumulação flexível. O *Toyotismo*, produção sob demanda, através da acumulação, tornou oportuna a desregulamentação da força de trabalho, a perda dos direitos previdenciários e trabalhistas, a flexibilidade das relações sindicais e dos contratos de trabalho, e o difícil acesso à seguridade social.

Pochmann (2001), por exemplo, considera a flexibilização e a terceirização da economia como causas dos fortes impactos no mercado de trabalho em todo o Brasil. Para o autor, o que se tem notado no país é a presença combinada e concomitante do desemprego aberto em alto grau, do desassalariamento e da geração de postos de trabalho precários. Para Cardoso, Comin e Guimarães (2001), o emprego de carteira assinada, que predominava na era industrial, vem sendo substituído por ocupações temporárias ou autônomas determinadas pela instabilidade.

Para Alves (1999), a manifestação da terceirização do trabalho é algo característico, pois não se restringe apenas aos setores tradicionais/desprotegidos da indústria e dos serviços, mas aparece, principalmente, nos setores modernos/organizados do capitalismo. O autor completa que a experiência da precarização do trabalho no Brasil é consequência da insegurança de classe (insegurança de emprego, de contrato, de representação etc.), que emerge a temporalidade do neoliberalismo. Tem como suporte, a ampliação e intensificação da espoliação e exploração da força de trabalho e o desmonte de resistência sindical-corporativa, de coletivos de trabalho e da fragmentação social, devido a expansão exacerbada do desemprego e ao acaso pessoal no tocante a perspectivas de carreira e de trabalho devido à ampliação de um precário mercado de trabalho (ALVES, 2007).

Podemos considerar que hoje a precarização social do trabalho no Brasil tem caráter amplo e abrangente, foi reconfigurada levando a uma regressão social em todas as suas dimensões. Sua generalização atinge todas as regiões do país, está presente em todos os setores, atinge tanto os trabalhadores mais qualificados quanto os menos qualificados. Essa precarização se institucionaliza como um processo social que instabiliza e cria uma permanente insegurança e volatilidade no trabalho, fragiliza os vínculos e impõem perdas dos mais variados tipos (direitos, emprego, saúde e vida) para todos que vivem do trabalho.

Para Mészáros (2002), estamos sofrendo um ataque à classe dos trabalhadores em todo o mundo que se revela, de um lado, no desemprego crônico em todos os campos de atividade,

disfarçados como práticas trabalhistas flexíveis e para a máxima exploração administrável do trabalho em tempo parcial, e, de outro, numa redução significativa do padrão de vida até mesmo dos trabalhadores em ocupações de tempo integral.

Surge então uma nova ótica pela qual a precarização pode ser observada, o que os economistas chamam de *mismatch*, ou seja, incompatibilidade entre o nível de escolaridade dos trabalhadores e a educação requerida para o exercício das ocupações ou nas quais estes estejam empregados. É preciso destacar que, simultaneamente à precarização de postos de trabalho, o Brasil tem vivenciado a ampliação do nível superior. O efeito deste movimento é visível: cada vez mais cargos de nível médio têm sido ocupados por profissionais de nível superior (MACHADO; OLIVEIRA; CARVALHO, 2004). Típico exemplo de precarização por sobrequalificação, onde o trabalhador possui uma qualificação bem superior à exigida para exercer os ofícios solicitados na função em que se encontra, tendo a principal efeito na disfunção salarial em relação ao rendimento do trabalhador. Diversos estudos têm ratificado resultados que afirmam a existência desse evento em outras sociedades (ALBA-RAMIREZ, 1993; GALASI, 2008; BRYNIN; LONGHI, 2009). Consequentemente, gerando um metabolismo social do capital em sua direção autoexpansiva que se nutre do tempo do trabalhador de maneira tão intensa que até seu tempo livre é subtraído para que ele se “capacite” e “compita” no mercado de trabalho (MÉSZAROS, 2007; ANTUNES, 1999).

## 2.4 ASPECTOS JURÍDICOS

As modificações que o trabalho sofreu, sobretudo nas últimas quatro décadas, são visíveis e intensas. Temos a diminuição no número de empregos, aumento de serviços, precarização dos contratos e flexibilização de leis trabalhistas, entre outras mudanças que têm impactado significativamente a vida dos trabalhadores. Podemos perceber o quanto o momento atual de alterações na legislação brasileira, principalmente nos últimos anos e, mais especificamente, a partir da metade do ano de 2016, em diversas áreas, acontece num contexto desfavorável, com retroação de conquistas importantes da classe trabalhadora, ameaçando também suas formas próprias de organização.

A partir do que foi apresentado, é fato que a flexibilização e a terceirização são os pilares da precarização da mão de obra instauradas como forma de “modernização” da legislação trabalhista. A exemplo disso temos as Reformas Trabalhistas sancionadas em 2017, fundamentalmente com a aprovação da Lei nº 13.429/2017 - Terceirização e Lei nº

13.467/2017 - Reforma Trabalhista que precarizam os contratos e condições de trabalho de forma legal, na perspectiva da construção de um novo estatuto, com valorização do trabalho que serão abordadas neste capítulo.

O discurso dos defensores dessas medidas afirma que as reformas permitem o crescimento dos empregos e a diminuição dos conflitos trabalhistas, entre outros; mas o que temos visto é um aumento das formas precarizadas de contratação e a redução da judicialização, pelos obstáculos colocados a partir dessas alterações.

Entre os principais pontos que dizem respeito a esse tema está a regulamentação de um “cardápio” de contratos precários que se somam ao contrato temporário recentemente aprovado pela Lei 13.429/2017, garantindo ao empregador uma variedade de formas de contratação com menores custos. Para os trabalhadores, significará inserção no mercado de trabalho com menor proteção. A heterogeneidade do mercado de trabalho vai aumentar. O Projeto de Lei Complementar (PLC) 38/2017 também inclui medidas que facilitam a demissão e reduzem a possibilidade do trabalhador reclamar direitos trabalhistas na Justiça do Trabalho; altera a extensão da jornada de trabalho, disseminando, de forma indiscriminada e mediante acordo individual, a jornada de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso (jornada 12 x 36h), hoje restrita a situações excepcionais e condicionada à celebração de acordo coletivo com o sindicato; facilita também a habitualidade da jornada de 10 horas diárias (8 horas de trabalho + 2 horas extras); promove os acordos individuais para estabelecimento de compensação das horas trabalhadas (banco de horas), hoje dependente de acordo coletivo com o sindicato; cria o contrato de trabalho intermitente e, por fim, desregulamenta, reduz ou “flexibiliza” uma série de direitos relativos às condições de trabalho, como salário, férias, isonomia salarial e proteção às mulheres gestantes. O relator ampliou e criou formas precárias de trabalho, garantindo suposta segurança jurídica para as empresas, em detrimento da proteção ao trabalhador (DIEESE, 2017, p. 1).

As normas determinadas na Lei 13.467/17 estão concentradas em novas categorias de admissão, em modificações das condições de trabalho, jornada, formas de remuneração, debilitação dos sindicatos e da justiça do trabalho. Apesar de não haver um balanço consolidado sobre o desenvolvimento dessas cláusulas, já é factível estimar algumas inclinações acerca de sua eficiência com base em levantamentos feitos pelo Dieese e a CUT em 2018. Que destacam os assuntos apresentados pelo setor patronal: jornada 12x36, compensação de jornada, redução dos intervalos intrajornada, acordo individual de banco de horas, parcelamento de férias, fim das homologações, prevalência do negociado sobre o legislado, fim da ultratividade, terceirização, contrato intermitente, rescisão por comum acordo, hora *in itinere*, demissão, e contribuição sindical e assistencial (GALVÃO et al., 2017).

Segundo Passos e Lupatini (2020), a lei diminui a representatividade realizada pelo

sindicato e revela a desigualdade nos acordos contratuais e rescisórios entre empregador e empregado. Outra questão importante e prejudicial à saúde do trabalhador é a ampliação do trabalho terceirizado, visto que permite a execução de contratos adaptáveis aos interesses do empregador, extinguindo a representação sindical e colaborando para o término da pluralidade sindical. Deste modo, a terceirização de tarefas causa a redução dos direitos e a extinção gradual de responsabilidade do empregador, gerando a desigualdade socioeconômica e jurídica, a precarização das relações de trabalho como efeitos desse processo.

A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, concretizou a “reforma” trabalhista no Brasil, das quais as principais finalidades compreendem a flexibilização das relações entre empregado e empregador (modernização!), na redução da taxa de desemprego (decorrentes de ganhos de produtividade e expansão da economia) e no combate ao “emprego informal” (permitido pela redução dos “custos do trabalho”). Vale dizer que as alterações previstas nesta Lei estão inscritas em movimento mais amplo, de países como Espanha (2012) e França (2017) que adotaram “reformas” trabalhistas recentemente, ou do curso mais longo da economia capitalista mundial, cuja crise do capital dos anos 1960/70 desencadeou reações no sentido de flexibilização das relações de trabalho, compressão do rendimento real dos trabalhadores e restrição de direitos sociais. Pouco mais de um ano de vigência da “reforma” trabalhista, não houve redução significativa na taxa de desocupação e, ainda, contrário ao defendido no momento da “reforma”, houve um aumento do emprego com relações de trabalho informais no país. Desse modo, ao que se percebe, a nova legislação contribuiu tão somente para a precarização das relações de trabalho e a supressão dos direitos sociais, não atingindo os resultados anunciados. Além disso, após a “reforma”, constata-se a limitação na atuação da Justiça do Trabalho nas relações empregatícias, decorrência da prevalência do negociado sobre o legislado, das delimitações ao acesso gratuito ao Judiciário, das condenações em honorários advocatícios sucumbenciais, além do enfraquecimento sindical, que perdeu o seu poder de representatividade (PASSOS; LUPATINI, 2020, p. 133).

Esse respaldo contratual, mesmo reconhecido pelas leis vigentes, principalmente pela CLT e há pouco tempo com as contínuas modificações na Lei n. 13.467 (BRASIL, 2017b), refere-se à incidência de trabalhos degradantes e jornadas exaustivas, ações tipificadas pelo artigo 149 do Código Penal Brasileiro, logo um crime contra a dignidade humana.

Para Galvão et al. (2017), a reforma trabalhista aprovada em 2017, amplia formas precárias de contratação, incentiva a desintegração das bases de representação sindical e intervém na sua habilidade de negociação, ao permitir o acordo individual de questões das relações laborais e rescisão contratual sem intermédio de sindicato. Sua proporção antissindical se manifesta pela formação de comissões designadas a representar os trabalhadores em disputa com os sindicatos. A reforma ao condicionar a arrecadação do imposto sindical ao consentimento prévio do trabalhador afeta sua situação financeira.



Após vigência da Lei 13.467/17, podemos constatar que a contrarreforma trabalhista no Brasil não alcançou os propósitos defendidos, ou seja, a diminuição da taxa de desemprego e o combate ao “trabalho informal”. Longe disso, a quantidade de desempregados cresceu, o número de trabalhadores informais aumentou, da mesma maneira que o acesso à justiça trabalhista foi limitado. As modificações da legislação trabalhista instituíram conformidade das relações de trabalho às necessidades de mudança do capital atual (PASSOS; LUPATINI, 2020).

### 3. "UBERIZAÇÃO" DO TRABALHO ORIGEM E CONCEITO DO TERMO

O termo Uberização faz uma referência à empresa *Uber*, a qual expressa novas configurações nas relações trabalhistas na atual conjuntura do capitalismo, sobretudo por meio dos aplicativos de celular. Com as constantes modernizações tecnológicas e mercadológicas surge essa nova modalidade de precarização da mão de obra no segmento denominado de economia de compartilhamento, pautado pelo trabalho sob demanda ofertado através de plataformas digitais, sem que haja vínculos empregatícios, trazendo mudanças nas formas de controle, organização e gerenciamento das relações trabalhistas (PINHEIRO; SOUZA; GUIMARÃES, 2020).

Por possuir diversas aplicabilidades, fica difícil saber ao certo a origem do termo uberização. Russel (2015) diz que o termo foi divulgado pela primeira vez pelo publicitário Maurice Lévy em entrevista ao jornal britânico *Financial Times* em dezembro de 2014 e rapidamente se popularizou internacionalmente. Já no Brasil, o termo passou a ser introduzido em estudos e pesquisas da área do trabalho a partir de 2017 (DIAS, 2020).

Um dos maiores estudiosos do assunto Slee (2017) sinaliza que há incoerência em torno do título “Economia do Compartilhamento” (*sharing economy*) já que, a ideia de “compartilhamento” sugere trocas que não envolvam dinheiro, ou são motivadas pelo desejo de ajudar e “economia” sugere trocas de mercado — troca de dinheiro por bens ou serviços. Apesar de haver muito debate sobre se “Economia do Compartilhamento” é o nome correto a se usar para descrever esta nova onda de negócios, não se pode negar que a ideia transmitida é de ajudar prioritariamente indivíduos vulneráveis a tomar controle de suas vidas tornando-os microempresários.

Fontes (2017) completa que o estímulo ao empreendedorismo, surge como apagamento jurídico fictício da real relação de subalternidade do trabalho ao capital, que se passa como igualdade entre capitalistas, sendo um deles reles “proprietário” de sua própria força de trabalho. A definição de empreendedorismo vem adquirindo novos significados e usos políticos. Da figura do empresário-agente inovador schumpeteriano, que rompe com paradigmas de produção, sendo portador não só de ideias, ousadia, criatividade e disposição para assumir riscos, mas também de capital para tal ação, o empreendedorismo assume atualmente diversas utilidades que se referem de forma assombrosa aos processos de informalização do trabalho e transferência de riscos para o trabalhador, que segue subordinado como trabalhador, mas passa a ser apresentado como empreendedor (ABÍLIO,

2017).

Já para Howe (2008), o *outsourcing*, ou melhor, as terceirizações, teriam chegado ao seu novo estágio: o trabalho, custos e responsabilidades são da multidão de usuários-trabalhadores e não mais das empresas em redes de subcontratação. Atualmente, essa transição de trabalho é manifestada em inúmeras plataformas digitais que contam com a adesão da multidão de usuários-trabalhadores e da multidão de usuários-consumidores.

A “uberização” é a necessidade de um novo modelo de organização do trabalho pós-*fordismo* e *toyotismo* definido pela autonomização dos contratos de trabalho. É o trabalhador acordando diretamente com o empregador o seu salário, sua jornada de trabalho e arcando com as despesas do seu trabalho (POCHMANN, 2016a).

Abílio (2019) compreende a definição de uberização, portanto, como uma nova forma de controle, gestão e organização do trabalho, que se firma como uma nova tendência global que elimina direitos e transforma trabalhadores em autogerentes subordinados, disponíveis ao trabalho, utilizados como trabalhadores *just-in-time*. A autora completa que, as plataformas digitais têm sido mundialmente reconhecidas como veículos de novas formas de organização do trabalho; estabelecem-se diferentes definições sobre diferentes tipos de relações de trabalho mediados por plataformas e seus impactos. Assim como, com o termo uberização, a procura por definições é complexa e insuficiente, principalmente da perspectiva de um país latino-americano. É preciso atender à estrutura pouco regulada e precária do mercado de trabalho, que antecede a atuação das empresas-aplicativo, mas que pode ser alterada por elas.

### 3.1 CARACTERÍSTICAS DA UBERIZAÇÃO NO ÂMBITO DA PRECARIZAÇÃO

Para Raposo (2020), a precarização se revela fundamentalmente por meio da depreciação da força de trabalho, que engloba a redução do valor pago por produção ou salário, a partir da divisão ou prolongamento do expediente em relação ao tempo livre do trabalhador, diminuindo a qualidade de vida, desde o afastamento do indivíduo das bases de organização coletiva. De maneira que como efeito, é desrespeitado o único meio de construção e manutenção da própria vida, através do labor, com a venda da força de trabalho para sobreviver, que é menosprezada e resumida a dinâmica de valorização do capital.

O capital e sua reestruturação operacional através da tentativa de aumentar o lucro ao passo que reduz os custos de produção pressiona cada vez mais os trabalhadores e ainda mais os desempregados, já que quase sempre se dispõem a aceitar todo tipo de trabalho devido a

restrita quantidade empregos de carteira assinada. Assim, fundamenta-se esta remodelação, na terceirização ou flexibilização do contrato de trabalho, subcontratando, desvalorizando e mercantilizando a força trabalhista com baixos salários ou pagos por produtividade e com jornada de trabalho indefinida. Além disso, promove potencialização da produção em detrimento do descanso bem como, priva o trabalhador da vivência coletiva, segregando-o e subjugando seus princípios morais inerente à solidariedade (RAPOSO, 2020).

No âmbito da precarização faz-se necessário descrever as características da uberização. Segundo Bianchi, Macedo e Pacheco (2020) para que um indivíduo consiga se tornar um “motorista parceiro” é necessário que ele se cadastre na plataforma. Após aprovado, o condutor está liberado para desempenhar seu ofício, bastando se conectar ao aplicativo e aguardar a notificação para uma corrida. Esse ciclo parece um tanto libertador. A imagem comercializada é essa, de uma pessoa livre, que tem o controle para determinar sua rotina, seu horário de trabalho, que não precisa se preocupar com pressões por produtividade, um verdadeiro dono de si mesmo. Apesar disso, a realidade se mostra diferente. Não há transparência a respeito do funcionamento dos critérios e regras de organização. O trabalhador uberizado vive disponível ao trabalho, sem saber como opera seu próprio recrutamento (ABÍLIO, 2017).

Já que não assume vínculo com seus colaboradores, destaca Baboin (2017), que a forma como a *Uber* vem trabalhando, incentiva a precarização das relações de trabalho, deixando os trabalhadores o risco do negócio. E completa que, o vínculo empregatício é determinado por cinco componentes imprescindíveis:

1. Labor por pessoa física

É desempenhado por uma pessoa física, que é o motorista que fica à disposição para realizar o transporte de passageiros, dispondo diretamente do trabalho dos motoristas para a execução de sua atividade-fim. Hoje, a *Uber* admite os motoristas diretamente, sem o intermédio de um Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ). Porém, é relevante destacar que eventual imposição configura fraude amplamente combatida pelos tribunais trabalhistas brasileiros. Refere-se a ilicitude intitulada “pejotização”, configuração propagada indevidamente no mercado de trabalho e que tem como finalidade a precarização da mão de obra por meio do descumprimento dos preceitos jurídicos que regem o vínculo empregatício (BABOIN, 2017).

A uberização complementa-se com as terceirizações ao mesmo tempo que concorre com elas. Complementa-se na medida em que é mais um passo na transferência de custos e responsabilidades sobre a produção. Mas é também uma forma de eliminação de empresas terceirizadas que não conseguirão bancar a concorrência com as empresas-aplicativo (ABÍLIO, 2017, s/p).

Além disso, a *Uber* não é explicitamente dona dos meios e instrumentos de produção (o celular, o automóvel), mas monitora firmemente a posse da habilidade de agenciar e tornar possível a junção entre meios de produção, mercado consumidor e força de trabalho, sem intermédio de um “emprego”. A empresa dispõe, em conjunto com outras grandes empresas ou proprietários, da posse dos meios sociais de produção. Alguns dos motoristas da *Uber*, mantêm-se donos dos meios diretos de produção, mas sua atividade é subordinada diretamente ao capital sem mediação de relação de emprego (FONTES, 2017).

## 2. Labor com onerosidade

A onerosidade é componente que ocasiona a presença do trabalho do motorista. O trabalhador dirige o automóvel com o objetivo de receber pelos serviços prestados, em uma típica relação de venda da sua mão de obra (BOBAIN, 2017).

## 3. Labor por habitualidade

A presença de habitualidade na relação entre a *Uber* e o colaborador pode ser questionada, visto que a companhia não estipula horários fixos de labor, porém, a *Uber* possui absoluto controle do período de trabalho dos motoristas. Por fim, destaca-se, que a oportunidade atribuída ao indivíduo de trabalhar (ou não) em qualquer horário e dia, ante sua complexidade e implicações no controle patronal da mão de obra, deve ser estudada pela perspectiva da subordinação e não da habitualidade (BOBAIN, 2017).

## 4. Labor por pessoalidade

A pessoalidade também é nítida. A *Uber* detém de um sistema de cadastro que seleciona quem trabalhará como motorista. Ao ser aprovado pela empresa, cada trabalhador adquire acesso ao aplicativo na versão motorista. Esse sistema restringe o fornecimento de serviços pelo motorista e pelo carro identificados antecipadamente, impedindo a alteração da

mão de obra sem permissão da empresa. Desse modo, há controle e seleção daquele que trabalha para a *Uber*, que não pode ser substituído no seu ofício (BABOIN, 2017).

Além dos dados gerados sobre cada colaborador, o ambiente das avaliações é um elemento fundamental da uberização, visto que determina (de maneira oculta e com regras definidas de forma informal) uma norma de qualidade laboral que terá de ser adotada pelo motorista, ou seja, é um controle que se interpõem onipresentemente e informalmente na sua atividade. Sua aptidão será certificada no universo das avaliações; seu reconhecimento profissional, se é que pode ser chamado assim, virá informalmente de seu êxito em manter-se na função durante o tempo e de suas classificações (ABÍLIO, 2017).

## 5. Labor por subordinação

A condição que exige um diagnóstico mais profundo é a subordinação. Embora a *Uber* configure a tradicional exploração laboral para realizar seus objetivos econômicos, produz-se por meio de uma nova forma de intermediação, fazendo uso de sistemas desenvolvidos pelas novas tecnologias da comunicação e da informação. Sem o intermédio da tecnologia, que lhe dá aspecto de século XXI, o emprego do ofício humano pouco se distingue da visão liberal das fábricas do século XIX. Mas esta nova aparência tecnocrática cedida a uma prática arcaica incita novos estudos (BOBAIN, 2017).

Bobain (2017) conclui que, reconhecidos os cinco elementos na prestação de serviço, o vínculo existente é de emprego. Além disso, o modelo de trabalho é a regra na relação entre empregador e empregado. O distanciamento do vínculo empregatício nas relações de trabalho é exceção e, como tal, deve ser provada mediante inexistência de um dos componentes que constituem a regra.

Para Fontes (2017), não existe expediente imposto ou acordado, sequer limites para ele, muito menos dias de descanso remunerado. Estes reconhecem-se trabalhadores, mas não se consideram tal qual, mas como prestadores de um serviço casual, mesmo se motivados por necessidade. De fato, eles não têm um trabalho, mas uma ligação direta de entrega da mais-valia aos empregadores capazes de lhes fornecer um processo de produção de valor predeterminado. Qualquer tempo ofertado pelo colaborador individual é tempo de lucro.

A promessa de um caminho mais humano para o mundo corporativo é, ao contrário do que possa parecer, uma forma mais agressiva de capitalismo, com desregulação, novas formas de consumismo e uma nova onda de trabalho precarizado. Apesar do discurso de democratização e redes de relacionamento, o que aconteceu com a

Economia do Compartilhamento foi uma separação entre risco (repassado aos fornecedores de serviço e aos consumidores) e recompensa, que se acumula nas mãos dos donos da plataforma (SLEE, 2017, p. 170).

Gomes (2017), baseado no estudo dos parâmetros clássicos de definição do vínculo empregatício, que tratam de: subordinação, onerosidade, pessoalidade e não-eventualidade, constata que a aplicação desses critérios para a determinação de uma relação de emprego requer vasta criatividade para fazer uma reformulação face às novas organizações do trabalho. O critério em que isso fica mais evidente é a subordinação existente em uma relação laboral clássica, onde o trabalhador está submisso diretamente ao empregador, não é a única forma de subordinação praticável na esfera das novas composições trabalhistas. No caso *Uber*, o motorista mantém-se frequentemente subalternado, tanto aos regulamentos impostos pela empresa (de comportamento e higiene), quanto aos passageiros, já que estes são encarregados de avaliar o motorista ao final de cada corrida.

A forma que a *Uber* tem de remunerar e organizar a força de trabalho se desassemelha cada vez mais das regulares contratações formais de emprego, assistido pela segurança dos direitos trabalhistas e sociais. E como tais direitos, tem sido enxergado como custos pelos empregadores, a contratação direta e sem direitos sociais e trabalhistas facilita a disputa individual entre os próprios trabalhadores em prol dos empregadores. Os sindicatos não participam da negociação, colaborando ainda mais para o enfraquecimento do grau de organização em sua própria base social. Ao necessitar cada vez mais da remuneração diretamente recebida, sem a presença de benefícios (férias, 13º salário, previdência etc.), os fundos públicos dirigidos ao financiamento do sistema de seguridade social definham, quando não colaboram para o predomínio da sistemática do rentismo. O controle da terceirização, a ofício disso, controlaria o curso propagador do modo *Uber* de precarização das relações de trabalho (POCHMANN, 2016b).

O trabalho na *Uber* materializa a ideia de que o trabalhador tem que ir para o mercado de trabalho levando tudo, sendo responsável pela mercadoria que vai vender e pelo serviço que vai prestar. Trata-se de um novo passo na terceirização onde as empresas desenvolvem mecanismos de transferência de custos e riscos não mais para empresas terceirizadas, mas para uma multidão de trabalhadores autônomos disponíveis, retirando suas garantias mínimas e ao mesmo tempo consolidando a sua subordinação. Nesse tipo (ou ausência) de vínculo, as formas de controle são (aparentemente) pouco tangíveis, pois não há horário fixo de trabalho, o trabalhador não é um empregado e a empresa não é sua contratante (SILVA, 2019, p. 230).

Abílio (2017) diz que a essência da flexibilização está na transferência de trabalho, riscos e despesas para o motorista, sem deixar de perder o domínio sobre sua produtividade. Fica claro que a dispersão do trabalho não denotou ausência de controle do capital ou qualquer tipo de democratização no processo laboral. Ao contrário, o que vemos é a imensa concentração do capital junto a novas formas de intensificação do trabalho, ampliação do tempo de trabalho e transferência de custos e riscos para os trabalhadores, em proporções cada vez mais difíceis de esquematizar. Compreende-se então a flexibilização como forma contemporânea de eliminação de direitos do trabalho, com transferência de gestão que envolve a extensão do tempo de trabalho, assim como sua intensificação, em formas mais ou menos reconhecíveis.

Ainda segundo Abílio (2017), a incerteza é parte do cotidiano do trabalhador, passando a ser inserida no gerenciamento de si, traduzindo-se em diferentes técnicas individuais para a garantia da própria remuneração. O parceiro *Uber* consegue passar doze horas conectado ao aplicativo, completamente disponível ao trabalho, aguardando corridas; mas sua remuneração corresponde apenas às corridas que realiza, independentemente do tempo em que ficou conectado ao aplicativo (MACHADO, 2019).

O vínculo empregatício entre os motoristas e a *Uber*, é denunciado no mundo todo, pois é a companhia quem determina a maneira que o serviço será fornecido, o tipo de atendimento, o preço cobrado, a forma de pagamento e a modalidade de seu recebimento. A empresa ainda recebe o pagamento e paga o trabalhador, além de centralizar a demanda do motorista para seu serviço. A *Uber* ainda possui um sistema doutrinário que pune os trabalhadores que não seguem suas diretrizes. Não há nada de compartilhamento, pois o motorista, ao ativar o aplicativo, só tem a alternativa de seguir estritamente rigorosas regras estipuladas sem autonomia pelo algoritmo do aplicativo criado e controlado pela empresa (FONTES, 2017).

Levando em consideração tudo que o foi dito poderíamos concluir que a uberização está configurada em todos os tipos de precarização: Vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais; Intensificação do trabalho e terceirização; Insegurança e saúde no trabalho; Perda das identidades individual e coletiva; Fragilização da organização e A condenação e o descarte do Direito do Trabalho elencados por (DRUCK, 2011).



### 3.2 IMPACTOS DA UBERIZAÇÃO SOBRE OS TRABALHADORES BRASILEIROS

É notório que as tecnologias atuais vêm gerando novas formas de relações de trabalho, levando a sociedade a uma análise da atual realidade ocupacional dos empregados, seus modelos de remuneração e vínculos empregatícios a partir da definição das relações de emprego dos trabalhadores com plataformas digitais. O capítulo traz informações acerca dos impactos da uberização sobre os trabalhadores brasileiros, com o objetivo de contribuir com um debate a respeito do tema e conscientizar sobre a importância do aperfeiçoamento da legislação, órgãos e entidades fiscalizadores (TEODORO, 2020).

De acordo com Garcez (2020) o desenvolvimento econômico brasileiro até a década de 1980, acompanhou uma distribuição de renda iníqua, escancarando ainda mais a desigualdade social no país. Mais acentuada foi a desestruturação do mercado de trabalho que se mantém em movimento frenético até hoje, notada as atuais taxas recordes de trabalho informal no Brasil que vem aumentando potencialmente desde meados da década de 1990, quando ações neoliberais começam a desregular o mercado de trabalho e a contribuir para a precarização de postos de trabalho.

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

Ainda conforme Garcez (2020), o baixo crescimento da economia compromete a geração de empregos, resultando em um aumento do número de desempregados, bem como de cargos de trabalho informal no Brasil. O fenômeno da uberização do trabalho, torna-se uma prática bastante difundida, tanto nas periferias, quanto no centro, devido a uma maior potência da globalização e disrupção de modelos de produção capitalistas, como fonte alternativa ao cenário econômico negativo. Tal realidade traz graves consequências às expectativas de desenvolvimento nacional, comprometendo o crescimento dos setores da economia via trabalho informal e a liberdade do indivíduo que procura exercer sua cidadania através do trabalho decente.

Esse novo modelo de negócios põe em evidência a precariedade do ofício. Comparado com a forma de quando foi iniciado no Brasil, os trabalhadores por aplicativo têm um faturamento cada vez menor devido a maior oferta de mão de obra e esse aumento do número de colaboradores disponíveis para prestação de serviços é resultado do aumento do número de desempregados. Consequentemente, por uma necessidade de sobrevivência, esses indivíduos acabam transferindo-se para o trabalho por aplicativo, no entanto, grande parcela desses “funcionários” não consegue arcar com seus custos essenciais como pagar o aluguel do seu equipamento de trabalho (GAIA, 2020).

Gaia (2020) conclui que a uberização não se limita aos trabalhadores de entregas ou transporte de passageiros. Nota-se o fenômeno em diversos setores, principalmente o de serviços. Por exemplo, se você quer cortar o cabelo, há aplicativos próprios para você contatar um profissional que oferece sua mão de obra à plataforma para lhe prestar esse serviço.

Podemos observar um movimento semelhante à informalidade inerente a uma parcela de profissionais da saúde que não tem vínculo estatutário, nem regime de CLT, bem como servidores públicos e professores, os quais não estão isentos dessas reconfigurações das relações trabalhistas. Profissionais de saúde são subordinados à extensa jornada de trabalho, necessitando trabalhar em mais de um hospital para obter melhor remuneração sendo o exercício de suas funções salvaguardado através de contratos temporários. Ambas as categorias mencionadas, magistério e enfermagem, são majoritariamente formadas por mulheres pobres, expandindo o debate para as questões de gênero e classe (SANTOS; SIQUEIRA; SOARES, 2020).

Nos anos 2010, o setor de entregas por motocicletas em São Paulo, por exemplo, possuía uma vasta oferta de empresas terceirizadas de diversos portes. Não há dados precisos, mas atualmente apenas algumas empresas conseguiram sobreviver perante a atuação de empresas-aplicativo. Com isso, agora milhares de motoboys só são capazes de sobreviver com as entregas se filiarem-se as empresas-aplicativo que comandam o setor na cidade (ABLIO, 2020).

Dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), demonstram que a partir de 2014, quando a *Uber* chegou ao Brasil, até 2018, o grupo que representa os trabalhadores de transportes no país, saltou de 4 milhões de pessoas para 4,8 milhões até o primeiro trimestre de 2019, sendo a maioria das 800 mil pessoas, motoristas de aplicativos. Dados como este, ratificam o crescimento do trabalho informal, flexível, terceirizado e precarizado no Brasil, que parecia temporário, mas

tem se mostrado como atividades permanentes, já que o trabalhador enxerga como oportunidade de renda e de sobrevivência (GARCEZ, 2020).

No início de 2019, de acordo com Gravas (2019), dados do PNAD, demonstram que 3,8 milhões de brasileiros possuíam o trabalho por aplicativo como sua principal fonte de renda. Já a pesquisa do Instituto de Locomotiva revelou que cerca de 17 milhões de pessoas recebe frequentemente algum rendimento através do trabalho por aplicativo no Brasil.

Em 30 de agosto de 2019, a PNAD Contínua do IBGE mostrou que 38.683 milhões de brasileiros estavam exercendo trabalho informal, o que representou um recorde histórico da pesquisa, iniciada em 2012. A pesquisa destaca que o perfil dos trabalhadores informais é formado por profissionais empregados no setor privado fora do regime CLT, trabalhadores domésticos fora do regime CLT, trabalhadores por “conta própria” sem CNPJ e empregadores sem CNPJ, além do trabalhador familiar (SILVEIRA; ALVARENGA, 2019).

O IBGE aponta que a taxa de desemprego no Brasil, reduziu no trimestre que encerrou em agosto de 2019. No entanto o crescimento das vagas de emprego não foi acompanhado de contratos formais. A cada vaga no mercado formal, outras três são oferecidas sem direitos trabalhistas. Em um ano, apesar de terem sido geradas cerca de 403 mil vagas formais, 1,4 milhões de atividades de trabalho aconteciam sem carteira assinada ou CNPJ (SALES, 2019).

No decorrer de 2019, a taxa de desocupação vem caindo em comparação ao terceiro trimestre de 2018 onde o índice era de 11,9%. Isso mostra que muitos brasileiros estão se inserindo no mercado na condição de trabalhador por conta própria e de empregado no setor privado fora do regime de CLT. Conforme o IBGE, o trabalho informal vem manifestando crescimento expressivo no Brasil desde o trimestre que terminou em setembro de 2019 (NITAHARA, 2019).

Em pesquisa do IBGE referente às remunerações, os postos de trabalho gerados nos últimos trimestres, são caracterizados por baixos salários. Os dados apontam que os trabalhadores que estavam desempregados em 2018 passaram a aceitar trabalhos informais em 2019, e a receberem menores remunerações do que aqueles trabalhadores que já estavam inseridos nesse modelo de atividade. Os “novos informais” de 2019 estão ganhando, em média, metade (823,49 reais por mês, por pessoa) do que os trabalhadores informais que já estavam em atividade antes (1.588,06 reais por mês, por pessoa) (NEDER, 2019).

A “Síntese de Indicadores Sociais” do IBGE, publicada em 2019, elaborou uma análise das condições de vida da população brasileira e constatou que as maiores vulnerabilidades vinculadas à inserção e permanência da população no mercado de trabalho

foram observadas nas Regiões Norte e Nordeste. Junto a isso, entre os grupos populacionais específicos que apresentam os indicadores considerados mais desfavoráveis estão: as mulheres, pessoas pretas ou pardas, os jovens e a população com menor nível de escolaridade (IBGE, 2019a).

Para a maioria dos informais gerenciar uma sobrevivência onde quase não há garantias em uma permanente provisoriamente, torna-se componente estruturante de um modo de vida que antecede políticas neoliberais e flexibilização trabalhista dos últimos quarenta anos. Essa maneira de viver se atualizou em novas lógicas e passou a ser considerado de forma monopolizada, racionalizada e controlada. A figura dos ciclistas negros e periféricos carregando nas costas os baús das empresas-aplicativo de entrega e que muitas vezes dormem nas praças esperando a próxima solicitação, bem como a de centenas de motoristas da *Uber* formando fila próximo ao aeroporto de Guarulhos chegando a esperar mais de 12 horas pela corrida, podendo ou não compensar sua espera, expõe um modo de vida sempre precário, explorado, arriscado, desprotegido, e que está agora organizadamente controlado e subsumido por empresas que se tornam gigantes do mercado (ABÍLIO, 2020).

Sob pretexto de que a flexibilização aumentaria a empregabilidade, a contrarreforma foi aprovada. Contudo, o resultado apresentado pela Pesquisa PNAD do IBGE 2019, realizada no trimestre encerrado em março de 2019, informa que a taxa de desocupação é de 12,7% e a taxa de subutilização 25%. Destaca-se que, mesmo que o país tenha criado empregos nos últimos 12 meses, a maioria são cargos informais. A pesquisa quantifica que chegam à 28,3 milhões subutilizados e 4,8 milhões de desalentados (IBGE, 2019b).

Para Pinheiro, Souza e Guimarães (2020) no Brasil, nunca houve um Estado de bem-estar social. O trabalho precarizado, o sucateamento dos serviços públicos, os baixos salários, fazem parte da história do trabalho no país. No cenário de forte exploração da classe trabalhadora, a ideia de empreendedorismo, autonomia, de gestão do próprio tempo, de alto rendimento sem considerar o aumento da jornada de trabalho é potencializado pelo ideal de liberdade e o trabalhador aceita a precarização por acreditar nisso.

De acordo com Franco e Ferraz (2019) tem se tornado cada vez maior a abrangência das atividades que seguem os moldes de uberização do trabalho, especialmente em países emergentes como o Brasil, onde já se observa uma tendência para a migração e/ou criação de inúmeras atividades produtivas que aderem a esse modelo de trabalho.

Em um primeiro momento, podemos enxergar a uberização apenas como uma solução remediadora do desemprego, visto o potencial de absorção de mão de obra

não inserida no mercado de trabalho formal, e uma possibilidade de maior satisfação do mercado consumidor. Contudo, aprofundando a análise sobre tendências do mercado de trabalho, concorrência capitalista e avanços tecnológicos, podemos perceber que empresas uberizadas apresentam vantagem competitiva em relação às demais – com redução de capital constante adiantado pelo capitalista, redução do mais-valor compartilhado com o Estado e atrelamento da remuneração do trabalhador à efetiva realização do valor –, o que, de certa maneira, propensa o perecimento das organizações tradicionais nos ramos onde atuam e/ou a migração delas para formas semelhantes de operação. Assim, há a tendência de ampliação progressiva desse tipo de relação de trabalho, a qual facilita a acumulação capitalista ao mesmo tempo que aumenta o trabalho precário – sem proteção jurídica e com aumento dos riscos da atividade ao próprio trabalhador (FRANCO; FERRAZ, 2019, p. 11).

Garcez (2020) conclui que a moderna precarização social do trabalho é compreendida como um antigo e novo fenômeno, reconfigurado e metamorfoseado, de caráter micro e macrossocial. Diante da atual realidade, é imprescindível refletir sobre os desdobramentos e consequências do processo de desenvolvimento socioeconômico brasileiro. É indispensável refletir a respeito do panorama da escravidão que esses trabalhadores informais se sujeitam na procura por oportunidade de trabalho decente.

#### 4. PANDEMIA NO BRASIL E A INTENSIFICAÇÃO DA UBERIZAÇÃO

Em dezembro de 2019, na cidade de Wuhan, na China começou o que a princípio tratava-se de uma simples epidemia, mas rapidamente se espalhou para todo o mundo, tomando proporções catastróficas e em março de 2020 foi declarado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) a situação de pandemia de Covid-19, pois foi verificado aumento exponencial dos casos da doença e ocorrência em todos os continentes. Os cientistas acreditam que o surgimento do novo coronavírus esteja na transmissão por meio de animais, já foram levantadas diversas teorias e, apesar disso, ainda não é possível dizer com certeza se o novo coronavírus veio diretamente do morcego, se foi passado dele para o homem, ou se chegou ao ser humano por outro caminho ou por outros animais (BUTANTAN, 2021; LEMOS, 2021).

O primeiro caso oficialmente registrado da doença no Brasil foi em 26 de fevereiro de 2020 e trata-se de uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, potencialmente grave, de elevada transmissibilidade e de distribuição global, levando o Estado a intervir com medidas públicas de prevenção e combate aos avanços do novo coronavírus, e implantando restrições a fim de evitar aglomerações. Tais ações continuam sendo mantidas até o presente momento e trouxeram muitas mudanças na economia mundial e nos vínculos empregatícios que serão abordados nesse capítulo (PINHEIRO, 2021; BRASIL, 2021; BBC NEWS, 2020).

Uma das principais implicações da pandemia ao mundo corporativo diz respeito à questão do emprego: as medidas de bloqueio total ou parcial, realizadas por vários países para postergar a disseminação da doença, afetaram quase 2,7 bilhões de indivíduos contratados, representando cerca de 81% da força de trabalho mundial (COSTA, 2020).

Para Souza (2021), o desemprego, que já era um problema expressivo, principalmente em países com um capitalismo atrasado, como o Brasil, é mantido por uma dinâmica de crise sanitária-social, mesmo que encoberta na forma de ocupações com ausência de seguridade social. Salienta-se que, no ano da contrarreforma trabalhista brasileira, em 2017, possuíamos em torno de 13 milhões de desempregados, durante a pandemia a avaliação do mês de maio mostrou que o número de desempregados foi de 10,9 milhões de pessoas. No entanto, essa presumida diminuição aconteceu pela geração de cargos de trabalho precários, que representam cerca de 15,4% das atividades criadas após a contrarreforma. Constata-se que a pandemia fez ampliar o número de desalentados, posto que em 2017 eram aproximadamente

13,5 milhões de pessoas nessa situação, e em maio de 2020 o número aumentou para 25,7 milhões, do qual 17,7 milhões pararam de buscar emprego devido a pandemia.

Após os anos 1990, o grau de informalidade do mercado de trabalho brasileiro subiu. Constitui-se setor formal mercadológico aquele onde há um contrato entre empregador e empregado sendo que tal contrato pode ser firmado mediante o Estatuto do Servidor Público ou da CLT. Já o setor informal corresponde aos trabalhadores que são privados de condições básicas de trabalho e proteção social. No contexto, a pandemia, afeta com maior força a população que se encontra na informalidade e vive em regiões precárias, isto é, que tem baixos rendimentos, sem acesso a moradia digna, sistema de saúde privado e sistema de proteção social com carteira assinada, salário-mínimo, férias, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), 13º, licença médica, licença-maternidade, seguro-desemprego etc. (COSTA, 2020).

Para Antunes (2020), a crise econômica que já existia somada à crise pandêmica têm gerado graves consequências para a humanidade que necessita trabalhar para sobreviver, já que o empobrecimento e a miserabilidade da classe trabalhadora vem se ampliando intensamente. O autor completa: segundo os dados da OIT estimava-se a perda de 195 milhões de empregos de período integral, dos quais 1,6 bilhão de pessoas, que se encontravam na informalidade, já estavam sofrendo com as suas condições precárias de vida. Para esse grupo, a situação é premente, ainda mais no Brasil que se destaca negativamente perante a conjuntura que vivemos.

Faz-se necessária quarentena a fim de evitar o contágio da Covid-19, entretanto é inviável o isolamento social para os desempregados, informais, intermitentes, terceirizados, subutilizados e uberizados que em meio à pandemia não têm renda, previdência e/ou plano de saúde, e encontram no trabalho “moderno”, digital, flexível uma alternativa (ANTUNES, 2020).

A angústia do capitalismo está na condição: o trabalho não pode ser absolutamente extinto, pois sem laboração não há valorização do capital. Isso acontece, em um momento que se intensificaram as interconexões entre produção, financeirização e mundialização do capital. Onde as empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TICs) são impulsionadas pelas relações capitalistas, que contam frequentemente com a consentimento do governo e setores legislativo e judiciário, estabelecendo a degradação das condições de trabalho que, junto à pandemia, agravam a situação (ANTUNES, 2020).

As tensões se intensificam pelo desespero da volta da produção e pelo fim do isolamento em uma época de alta letalidade. Por um lado, há as corporações globais que concentram quase a totalidade da riqueza mundial e na outra ponta, a propagação de uma legião de trabalhos humanos vilipendiados. Essa dinâmica é muito mais brutal e intensa para a humanidade que depende do próprio trabalho para sobreviver (ANTUNES, 2020).

Sem muita alternativa trabalhadores procuraram emprego no *Uber*, *99*, *Cabify*, *iFood*, *Uber Eats*, *Rappi*, *Amazon* etc. tentando fugir do desemprego, experienciando as condições da uberização. Mostram-se confiantes numa boa alternativa, a qual trata-se, na verdade, de um novo tipo de servidão (ANTUNES, 2020).

Aqui está o mundo do trabalho que se desenvolve na era informacional das plataformas digitais e dos aplicativos, propagando a informalidade, precarização ilimitada, desemprego estrutural e trabalhos intermitentes (ANTUNES, 2020).

Se já presenciávamos a degradação dos direitos do trabalho, no contexto da pandemia, a explosão do coronavírus escancarou a desproteção da classe trabalhadora. A pandemia de Covid-19 é o enfeixamento de um sistema que é letal em relação ao labor e que trouxe um novo modo de vida o qual realçou todas as características de uma pandemia de contrastes de classe, gênero e raça (ANTUNES, 2020).

Os dados publicados pelo IBGE (2021), referentes ao primeiro trimestre de 2021 apresentam crescente ampliação do desemprego. A força de trabalho totaliza 101,5 milhões, dos quais 14,8 milhões encontram-se desempregados, outros 6 milhões vivenciavam o desemprego por desalento, 7,4 milhões apresentam-se subocupados, 32,9 milhões estavam subutilizados, 24,4 milhões estão no mercado de trabalho por conta própria e 9,8 milhões empregados sem carteira assinada no setor privado. Bem como a informalidade também aumentou chegando a 40%, contendo 34,7 milhões de trabalhadores. Importante considerar que a quantidade de dados invisíveis torna esses índices limitados.

Um estudo do Instituto Locomotiva mostrou um crescimento no número de brasileiros que recorreram ao trabalho por aplicativo. Hoje aproximadamente 20% da população adulta – que corresponde a 32,4 milhões de pessoas – recebem renda através dessas ferramentas. Em fevereiro do ano passado – antes do início da pandemia – essa parcela era de 13% (CAVALCANTE, 2021).

Segundo Abílio et al. (2020), ocorreu um aumento da atuação de trabalhadores no mercado de entrega com a ampliação do desemprego intensificada pela Covid-19: o *iFood*, obteve em março 175 mil inscrições de indivíduos interessados em trabalhar como



entregadores da plataforma perante 85 mil em fevereiro de 2020. Isto é, além do crescimento de colaboradores disputando as demandas com aqueles que já se encontravam nesses postos antes de pandemia, igualmente diminui a qualidade da mão de obra, acentuando o cenário de instabilidade pela baixa remuneração.

Santos, Siqueira e Soares (2020) apoiados nos dados apresentados pelo IBGE relativos à quantidade de pessoas desempregadas no período de distanciamento social, observaram que a pandemia atrapalhou diretamente a classe trabalhadora a manter seu emprego e sua remuneração. Em maio de 2020, dos 84,4 milhões de trabalhadores brasileiros, 19 milhões foram afastados das suas atividades. Desses, 9,7 milhões estavam sem remuneração, atingindo um total de 11,5% de toda a população ocupada, revelando diminuição de 18,2% na média de rendimento habitual dessa população.

Apesar do impacto econômico sofrido pela categoria, segmentos empresariais tecnológicos mostraram alta lucratividade no mesmo período, valendo-se do isolamento social. Com a paralização de uma parcela do comércio, o sistema de *delivery* ofertado em larga escala pelas organizações tornou oportuna a venda *online*, movimentando parte da economia do Brasil. Os comerciantes aderiram ao serviço de entrega, preservando o bem-estar do consumidor, no entanto, impulsionaram o informalismo e a vulnerabilidade dos entregadores (SANTOS; SIQUEIRA; SOARES, 2020).

Ainda, para Santos, Siqueira e Soares (2020), a pandemia de Covid-19 expõe um mundo de vulnerabilidades, evidenciando a lógica capitalista que sustenta nossa sociedade, produzindo e oprimindo os mais pobres, desfavorecendo a situação da classe trabalhadora, o que justifica a importância de estabelecermos relações de seguridade em relação aos profissionais uberizados.

O Brasil vem sofrendo os impactos da pandemia, o que piorou a situação no mercado de trabalho, em decorrência do isolamento social, muitos indivíduos começaram a se reinventar e explorar formas autônomas de trabalho para o sustento de suas famílias. Essa conjuntura de busca por renda maior potencializou a uberização que afeta o Direito do Trabalho com a geração de novas formas de relações laborais (CALCINI; LEPPER, 2021).

Para Castro (2021), a pandemia SARS-Cov-2 acentuou o movimento de precarização. Um exemplo de serviço essencial é o *delivery*, executado pelos entregadores via plataforma digital, que em março de 2020, teve um aumento de 300% na taxa de cadastros. Esta categoria, fragilizada pela Reforma Trabalhista, vem sendo muito afetada pelo coronavírus,

pois apesar da crise econômica anteceder a pandemia, muitos empregos foram perdidos em consequência dela.

#### 4.1 MOVIMENTO “BREQUE DOS APPS”

Para Souza (2021), a pandemia contém um marco histórico para os entregadores de aplicativo, pois houve um aumento na prática de protestos, o que antes era incomum entre a categoria. Mesmo que de forma prévia, pode-se dizer que essas ações impulsionaram a construção de identidade e organização coletiva entre esses trabalhadores.

Em meio ao pico da pandemia de Covid-19 no Brasil, entregadores de aplicativos realizaram manifestações em todo o país, alertando para as condições precárias de trabalho da classe. O movimento foi denominado “Breque dos Apps”. As mobilizações atravessaram fronteiras, recebendo apoio internacional e atenção da mídia. Mas foi o ambiente digital que deu visibilidade ao movimento. A #BrequeDosApps ganhou destaque nas redes e contou com a participação de usuários dos aplicativos, artistas, políticos e influenciadores digitais (PIAIA et al. 2021).

De acordo com Piaia et al. (2021) as paralizações foram organizadas e adotadas por inúmeros entregadores de aplicativos tais como *Uber Eats*, *iFood*, *Rappi*, *Loggi* etc. reivindicando o aumento do valor mínimo por entrega e da tarifa por quilômetro rodado, o fim de bloqueios injustificados, fim do sistema de pontuação e necessidade de auxílios de acidente e saúde. Além de fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) e a criação de pontos de apoio para a realização de necessidades fisiológicas, alimentação e descanso (MOREIRA, 2020).

Dentre as reclamações, afirmavam: que não puderam contar com um auxílio efetivo dos Aplicativos, no que se refere ao provimento de EPI's (equipamentos de proteção individual), como álcool em gel e máscaras; que solicitaram o pagamento de licenças remuneradas para os trabalhadores que se contaminaram, ou que se contaminassem com o novo vírus e que, por isso, ficassem impedidos de continuar trabalhando, mas que, muitas vezes, não foram atendidos ou pior, foram bloqueados, por não estarem disponíveis para a realização do trabalho. Além disso, acusaram os aplicativos de reduzir as taxas de entrega, bem como de executar cortes de trabalhadores sem motivo aparente e não fornecer nenhuma explicação (CASTRO, 2021, p. 76).

O primeiro protesto dos entregadores, ocorreu nas principais capitais do Brasil, no dia 1 de julho de 2020. Em paralelo a ação contaram com o apoio de usuários, que, além de

divulgar a luta dos manifestantes, boicotaram os aplicativos, não realizando pedidos no dia e avaliando negativamente tais plataformas. A segunda paralização nacional ocorreu no dia 25 de julho de 2020 e ganhou adesão inferior (PIAIA et al. 2021).

Segundo Souza (2021), as exigências trabalhistas não incluem a defesa de contratos formais, proteção social e estabilidade, sendo objeto de divergência entre a categoria que possui diferentes posicionamentos relacionados a diversos fatores, como o mito do empreendedorismo. Mesmo que nem todos se reconheçam como tal, motoristas e entregadores de aplicativo compõem um conjunto de trabalhadores para a representação das categorias específicas da categoria na participação de entidades, constituindo importante dimensão da difícil compreensão do trabalho.

Após essas manifestações da categoria, foi protocolado na Câmara dos Deputados, em 10 de julho de 2020, o Projeto de Lei n.3748, que visa à regulação do “regime de trabalho sob demanda”. Segundo o Projeto de Lei, aos trabalhadores em regime de trabalho sob demanda não se aplicariam as disposições da Consolidação das Lei do Trabalho – CLT, tratando-se de regulamentação específica para a categoria. No Senado Federal, foi apresentado em 13 de julho de 2020 o Projeto de Lei n. 3754, que “institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda”. O PL 3754/2020 igualmente estabelece regramento específico para a categoria, não sendo aplicável a legislação celetista (MOREIRA, 2020, p. 26).

Para Moreira (2020), constata-se a extrema importância na luta da classe por melhores condições de trabalho, seus protestos, como um passo inicial no reconhecimento de direitos aos trabalhadores de plataformas digitais, seja através de processo legislativo de regulamentação específica, seja através de decisões judiciais primordiais no reconhecimento de relação empregatícia.

Em resposta às paralisações o *iFood* argumentou que todas as rotas têm um valor mínimo de R\$5,00 por pedido, que a quantia é calculada através de diversos fatores da entrega e que todos os entregadores ficam sabendo do valor da rota antes de aceitar o pedido. Também oferece a todos os entregadores, desde 2019, o Seguro de Acidente Pessoal. Implementou em março medidas protetivas que incluem fundos de auxílio financeiro para quem apresentar sintomas e para aqueles que fazem parte dos grupos de risco. Disponibilizou até o fim do ano um plano de benefícios em serviço de saúde e em abril iniciou a distribuição de kit de álcool em gel juntamente com máscaras reutilizáveis. A companhia alegou que os principais casos de desativação acontecem quando a empresa recebe denúncias e tem evidências do descumprimento dos termos e condições (ROGENSKI, 2020).

Já o *Rappi* explicou que o frete varia de acordo com as circunstâncias do pedido, que 75% dos entregadores ganham mais de R\$ 18,00 por hora e possibilita que os clientes deem gorjeta aos entregadores por meio do aplicativo. Também oferece desde o ano passado seguro e parcerias que possibilitam desconto. Diz ainda ter inaugurado o *Rappi Points* (bases físicas para descanso, que estão fechadas devido à pandemia) e ter adotado a entrega sem contato, além de distribuir álcool em gel e máscaras para colaboradores. A empresa afirma ter criado um fundo que apoiará financeiramente os entregadores parceiros com sintomas ou confirmação da Covid-19 pelo período de 15 dias. Segundo eles, os bloqueios na plataforma são restritos ao não cumprimento dos Termos e Condições (ROGENSKI, 2020).

Procurado pelo Meio & Mensagem, o *Uber Eats* encaminhou à redação um posicionamento da Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (AMOBITEC) entidade que auxilia os serviços de aplicativo que atuam no setor de delivery. O texto diz que desde o início da pandemia as empresas ligadas à associação realizaram diversas ações de apoio aos entregadores parceiros, como a distribuição gratuita ou reembolso pela compra de máscara, álcool em gel e desinfetante, a criação de fundos para o pagamento de auxílio financeiro para parceiros diagnosticados com Covid-19 ou em grupos de risco. Alega também que os entregadores parceiros cadastrados nas plataformas estão cobertos por seguro contra acidentes pessoais durante as entregas (ROGENSKI, 2020).

Em entrevista ao Brasil de Fato, Galo (2021), liderança do movimento dos trabalhadores por aplicativo, conta que desde a greve, não mudou nada. Os aplicativos fizeram um comercial no horário nobre com o slogan: ‘a vida é uma entrega’, persuadindo expectadores levando-os a acreditar que está tudo certo. Galo também avaliou que ainda não há uma coerência lógica sobre a organização dos entregadores. Organizar essa nova categoria, requer tempo. *Office-boy* se transformou em *motoboy* que se tornou agora entregador. Com isso, a relação de trabalho também se alterou e a forma de organização terá que mudar o que demanda tempo.

## **5. PESQUISA DE CAMPO: A PERCEPÇÃO DOS ENTREGADORES SOBRE A UBERIZAÇÃO LABORAL E SEUS IMPACTOS SOBRE OS TRABALHADORES NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO COVID-19**

### **5.1 METODOLOGIA**

Para a consecução do objetivo proposto de identificar o impacto do processo de uberização do trabalho sobre os brasileiros e quais os agravantes trazidos pela pandemia do Covid-19, realizou-se uma pesquisa de campo visando conhecer a percepção dos entregadores de empresas de aplicativos sobre este processo. Tal pesquisa de campo foi realizada por meio da aplicação de um questionário estruturado, cujo modelo constitui o Apêndice 1 deste trabalho.

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa quali-quantitativa, de caráter descritivo e explicativo, pois procurou identificar como ocorre o processo de uberização no Brasil e verificar seus impactos sobre os entregadores de aplicativo no contexto da Pandemia de Covid-19. De acordo com Cervo e Bervian (1983), a pesquisa descritiva procura pela compreensão das diferentes conjunturas e ligações que acontecem na vida social, econômica, política e outras particularidades da conduta humana, tanto do individual, como coletiva; e a pesquisa explicativa busca estabelecer as correlações entre as variáveis descritas.

Foi realizada pesquisa de cunho quali-quantitativo e de corte transversal com a população-alvo formada por entregadores que trabalham por meio de aplicativo no estado do Rio de Janeiro. O estudo buscou coletar dados através de questionário aplicado a uma amostra selecionada da população a ser estudada, traduzindo em números as opiniões e informações classificadas e analisadas utilizando técnicas estatísticas descritivas. Trata-se de um estudo transversal pois descreverá os indivíduos de uma população com relação às suas particularidades e sua exposição a fatores fortuitos duvidosos (RODRIGUES, 2007).

Os sujeitos do estudo foram selecionados pelo critério de acessibilidade, em uma rede de contatos da pesquisadora. Trata-se de uma amostra sem generalização que, seguindo o Teorema de Limite Central, foi constituída por 57 sujeitos. Quando o número de respondentes procura tomar como base, para validação da amostra do estudo, o Teorema do Limite Central ( $n > 30$ ), não se pode fazer generalizações, mas apenas descrever a percepção dos respondentes quanto aos fatores levantados e inferir conclusões somente para o grupo específico pesquisado. Esta é a delimitação deste estudo.

No primeiro momento foi feita uma pesquisa através do “Google Forms” - uma ferramenta de gerenciamento de pesquisa do Google que permite a criação de formulários para pesquisar e coletar informações sobre outras pessoas, além de analisar dados.

O questionário foi dividido em perguntas que buscam identificar aspectos do perfil da população investigada (idade, gênero, escolaridade, raça), levantar dados de renda, avaliar e identificar os fatores que qualifiquem o processo de uberização sobre os entregadores de aplicativo e os possíveis impactos causados pela Pandemia de Covid-19, abarcando desde as suas condições de trabalho até as suas formas de resistências e reivindicações.

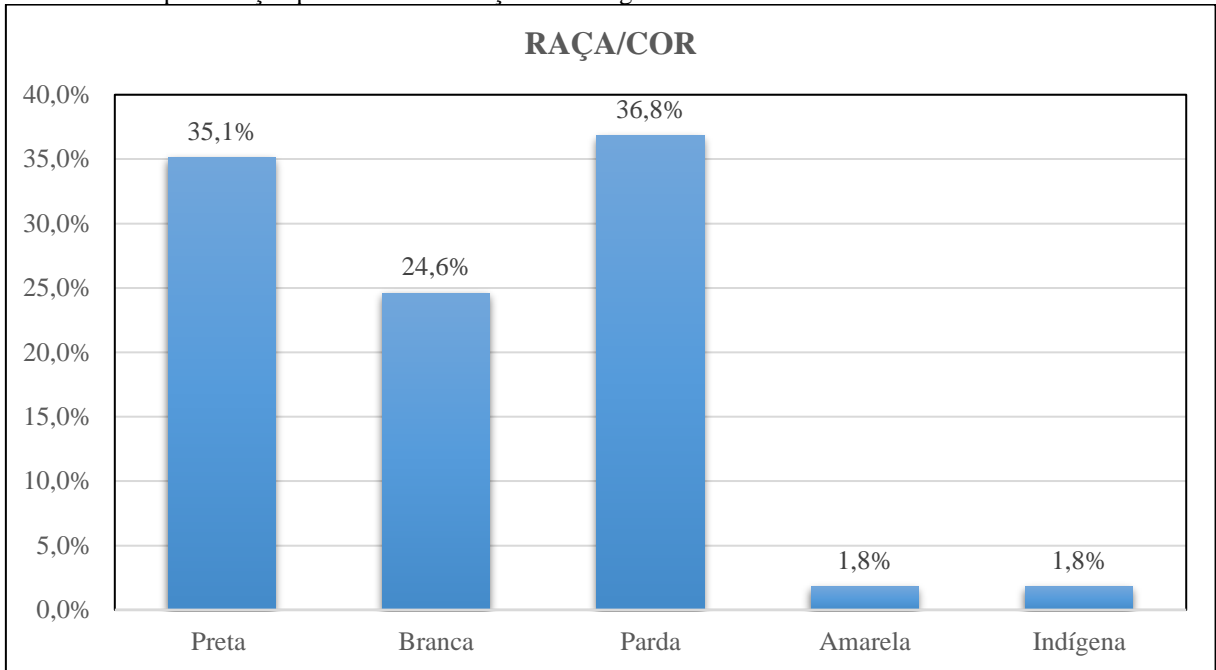
A amostra da população carioca foi estudada no período de Junho à Agosto de 2021, e é formada por trabalhadores que atuam como entregadores de aplicativo, representando uma fração de 57 profissionais que ofereceram uma visão mais detalhada das múltiplas dimensões das condições de trabalho e das formas de ser dos entregadores por aplicativos no Brasil.

## 5.2 ANÁLISE DE RESULTADOS

As perguntas 1 a 5 abordaram o perfil dos entrevistados. Tendo em vista que a quantidade de gênero feminino é de apenas 4 participantes e transgênero 1, optou-se por não fazer análises a partir de gênero.

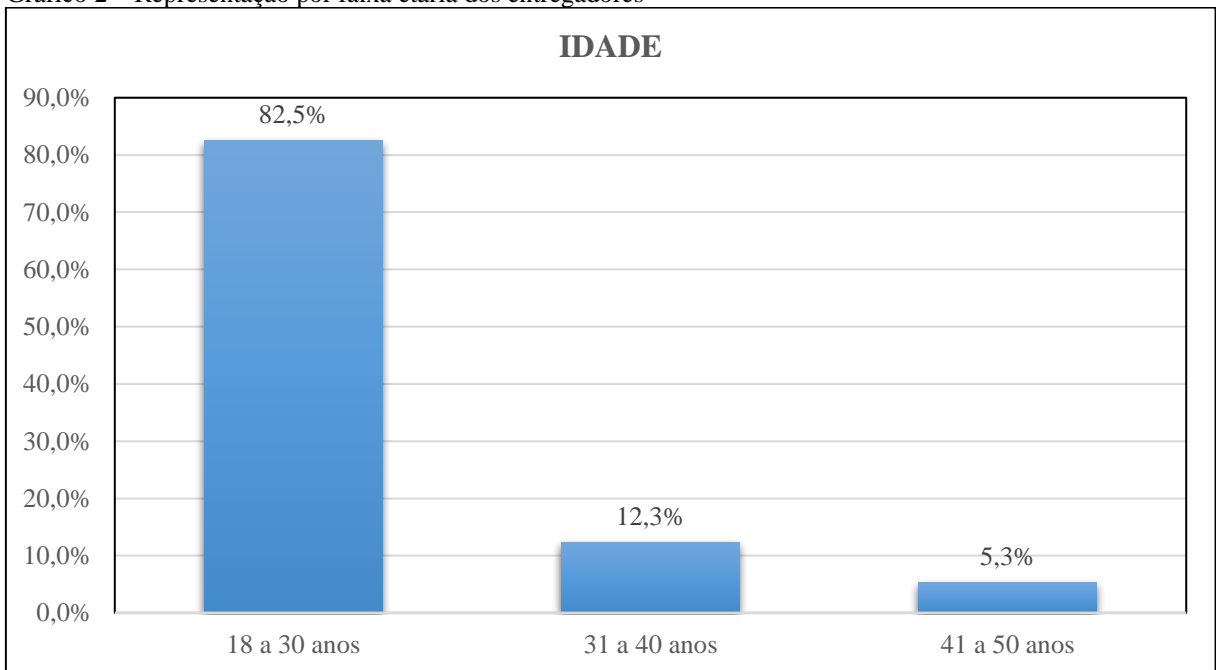
Entre os grupos populacionais específicos que apresentam os indicadores considerados mais desfavoráveis estão: pessoas pretas ou pardas, que correspondem a 71,9% dos entregadores (Gráfico 1), os jovens entre 18 e 30 anos representando 82,5% (Gráfico 2) e a população com menor nível de escolaridade, onde 84,2% cursaram não mais que o ensino médio. Observa-se ainda uma parcela de 3,5% com ensino superior completo o que demonstra a precarização por sobrequalificação (Gráfico 3). A maior parte dos respondentes se declarou solteiro (71,9%).

Gráfico 1 – Representação por cor ou etnia/raça dos entregadores



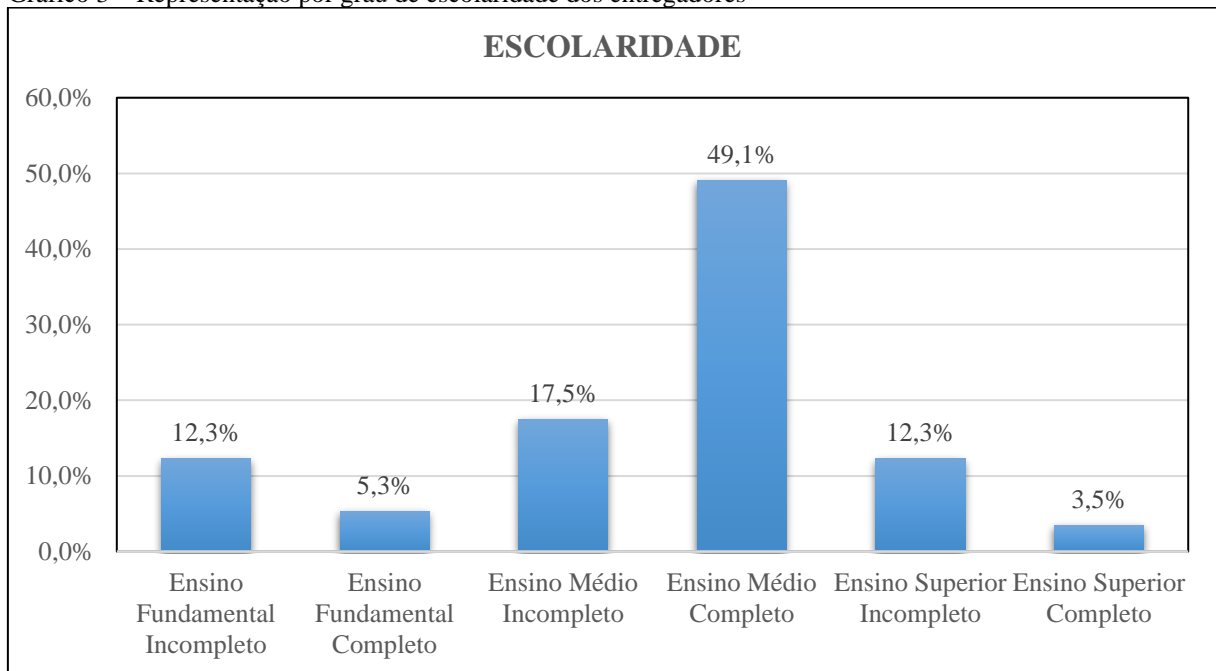
Fonte: Elaborado pela Autora (2021).

Gráfico 2 – Representação por faixa etária dos entregadores



Fonte: Elaborado pela Autora (2021).

Gráfico 3 – Representação por grau de escolaridade dos entregadores



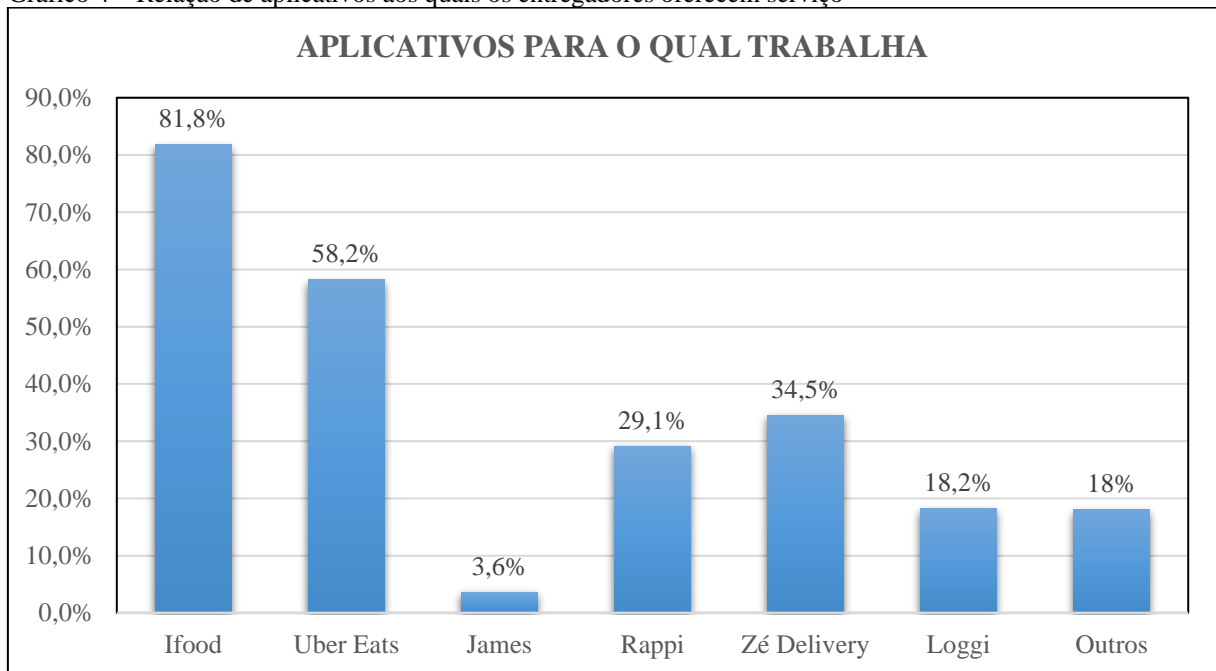
Fonte: Elaborado pela Autora (2021).

Na pergunta 6, 71,9% dos respondentes declararam que trabalham para mais de um aplicativo. Podemos observar também um aumento do desemprego e da informalidade, pois, segundo a pesquisa, 38,6% (22 participantes) começaram a trabalhar com aplicativos após a pandemia. Desses, 9 alegam como motivo terem ficado desempregados, dentre esses, 7 tem o trabalho como sua única fonte de renda. Dos 71,9% respondentes que declararam trabalhar para mais de um aplicativo, 12 responderam que utilizam para complementar a renda, e desses, apenas 3 tem sua outra fonte de renda no trabalho formal.

Ratificando o que Antunes (2020) afirma, que tal dinâmica não só manteve como intensificou o desemprego e consequentemente o crescimento da informalidade, que tem se mostrado cada vez mais como permanente, já que o trabalhador a enxerga como uma oportunidade de renda e de sobrevivência. Evidenciando para mais as desigualdades socioeconômicas entre raça, classe, gênero, idade e nível de escolaridade.



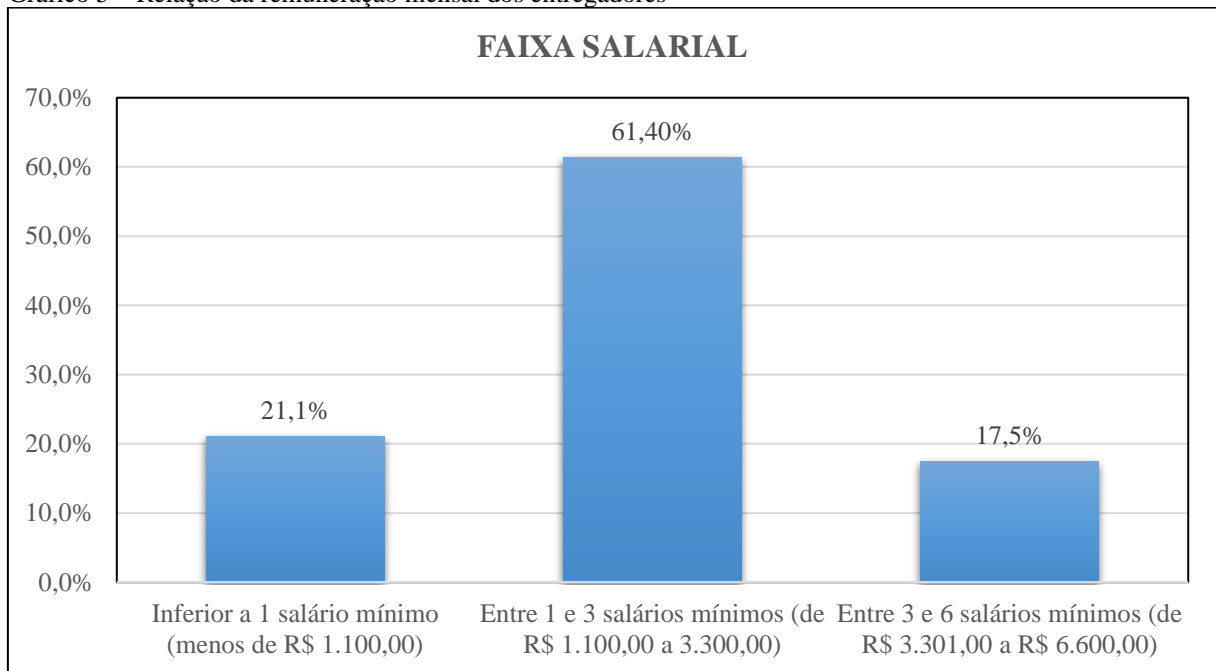
Gráfico 4 – Relação de aplicativos aos quais os entregadores oferecem serviço



Fonte: Elaborado pela Autora (2021).

A renda dos trabalhadores é em média entre 1 e 3 salários-mínimos (de R\$1.100,00 a 3.300,00) para 61,4%; inferior a 1 salário-mínimo (menos de R\$ 1.100,00) para 21,1% e para 17,5% entre 3 e 6 salários-mínimos (de R\$3.301,00 a R\$ 6.600,00). Dos 10 que responderam receber entre 3 e 6 salários 7 possuem diversas fontes de renda. Para 40,4% a renda se manteve a mesma durante a pandemia, já 38,6% afirmam que sua renda diminuiu no período e 21,1% tiveram a renda aumentada. A maioria (56,1%) já possuía o modal, 38,6% adquiriram para trabalhar, 5,3% alugam de terceiros.

Gráfico 5 – Relação da remuneração mensal dos entregadores

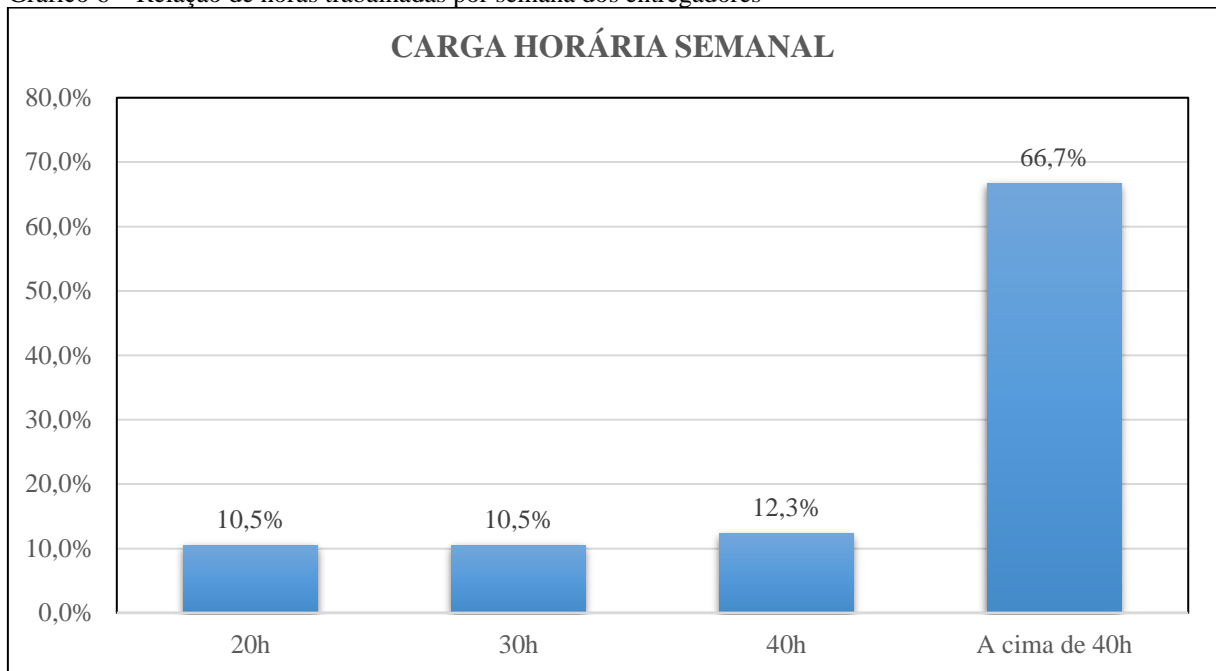


Fonte: Elaborado pela Autora (2021).

No presente relatório a categoria de horas escolhida é a de “horas habitualmente trabalhadas”, que leva em consideração as horas *in itinere* e o tempo que o trabalhador fica à disposição para realizar as entregas, dito isso, 52,6% declararam que sua carga horária de trabalho aumentou após a pandemia, 66,7% dizem trabalhar acima de 40h semanais e 80,7% trabalham aos finais de semana e/ou em horário noturno. A maior parte dos respondentes disseram que seu período de lazer diminuiu após o período (77,2%).

O processo já vinha acontecendo para Raposo (2020), e simplesmente se intensificou ainda mais, desvalorizando a força de trabalho através da redução de salários e potencialização da produção em detrimento do descanso, prolongando o expediente e diminuindo a qualidade de vida. Independente do tempo que ficam conectados ao aplicativo, a remuneração desses profissionais corresponde apenas às entregas realizadas. Além de assumir os custos e riscos, há ausência dos mínimos direitos trabalhistas (Abílio, 2017).

Gráfico 6 – Relação de horas trabalhadas por semana dos entregadores



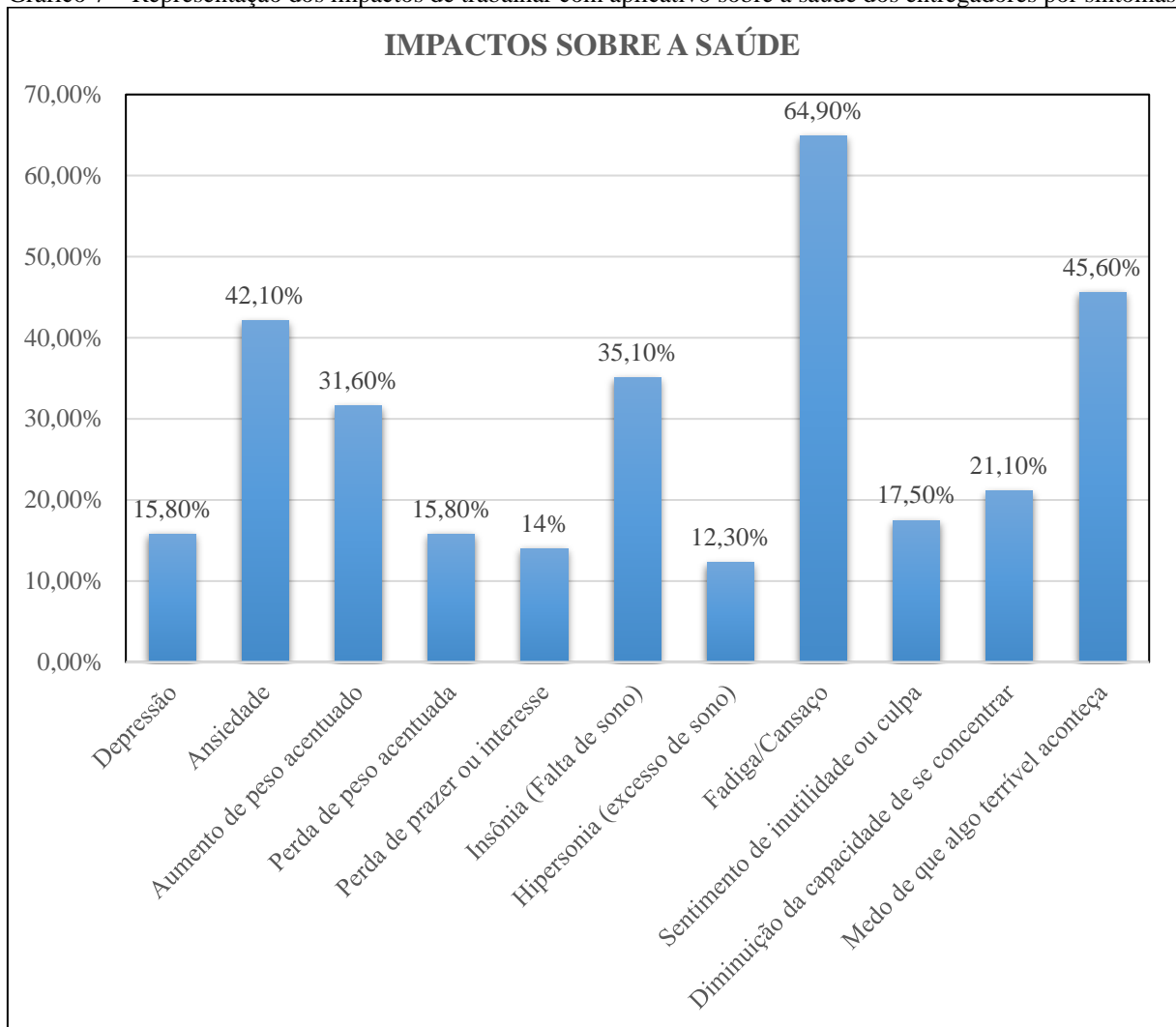
Fonte: Elaborado pela Autora (2021).

Quanto a inefetividade dos direitos sociais e fragilização das condições de segurança do trabalho, 68,4% já sofreram acidente durante o trabalho e apenas 15,8% possuem plano de saúde. 98,2% não param de trabalhar quando chove e 100% não têm um local fixo para fazer suas refeições ou realizar suas necessidades fisiológicas. Apenas 26,3% deixaram de trabalhar no período pelo risco da contaminação, 57,9% afirmam ter recebido EPI's, 40,4% receberam treinamento preventivo para minimizar os riscos de transmissão e somente 26,3% recebem assistência das empresas, confrontando o que as companhias disseram em entrevista.

Além dos impactos socioeconômicos gerados sobre esses trabalhadores uberizados no atual contexto da pandemia de Covid-19, a situação acaba trazendo transtornos à saúde física e mental desses profissionais, onde 24 participantes apresentam 3 ou mais dos sintomas elencados.

Condições frágeis de segurança do trabalho como as citadas acima, para Druck (2011), juntamente com a transposição das responsabilidades entre empregador e empregado agregados à precarização das condições de organização laboral, provocam maior exposição a riscos e maior sujeição a condições humilhantes e intoleráveis na procura de maior produtividade a todo preço, tem impactos ainda inestimáveis, mas que afetam direta e/ou indiretamente a saúde da população.

Gráfico 7 – Representação dos impactos de trabalhar com aplicativo sobre a saúde dos entregadores por sintomas



Fonte: Elaborado pela Autora (2021).

A pesquisa traz questões suplementares que, para a análise da amostra em questão, pode trazer mais luz às condições gerais dessa categoria de trabalhadores. Foram escolhidas duas variáveis: (i) contribuição para o INSS e/ou Previdência Privada e (ii) recebimento do Auxílio Emergencial e/ou Auxílio disponibilizado pelo município onde reside. Quanto à contribuição para o INSS, cerca de 26,3% dos trabalhadores do plano amostral contribuem para o INSS, 12,3% contribuem para o INSS e para a Previdência Privada e 5,3% pagam apenas Previdência Privada. No que diz respeito ao recebimento de Auxílio Emergencial, aproximadamente 52,6% dos trabalhadores receberam o auxílio, 3,2% receberam o Auxílio disponibilizado pelo seu município, e 1,8% conseguiu receber ambos.

Quanto ao conhecimento dos Projetos de Lei, 47,4% não tem conhecimento sobre, e só 38,6% participariam de Manifestações como o “Breque dos Apps”. 47,4% se pudessem estariam em outro ofício, e desses, 4 alegam as más condições de trabalho como motivo.

## 6. CONCLUSÃO

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou entender a uberização laboral e seus impactos sobre os trabalhadores tomando como base a referência brasileira, a partir da inefetividade dos direitos sociais, da crise econômica, do aumento do desemprego, da informalidade e principalmente da necessidade de inserção do profissional no mercado de trabalho, enfatizados pelo contexto da pandemia de Covid-19. Para fazer uma reflexão sobre como o atual cenário socio-político-econômico faz com que os trabalhadores brasileiros se submetam a condições precárias de trabalho com vistas a conseguir uma inserção ou recolocação no mercado, custear suas despesas e/ou lograr um rendimento suficiente à sobrevivência, a partir de uma pesquisa descritiva e explicativa, quanto aos fins. Quanto aos meios, pesquisa bibliográfica e de campo, em que foi adotado método quali-quantitativo de análise de dados coletados por meio de aplicação de questionário a entregadores de empresas de aplicativos visando conhecer sua percepção sobre o processo investigado.

Para se atingir uma compreensão do impacto do processo de uberização do trabalho sobre os brasileiros e quais os agravantes trazidos pela pandemia de Covid-19, definiu-se três objetivos específicos. O primeiro conceituar e historicizar a precarização do trabalho, descrever seus tipos, enfatizar a precarização laboral no Brasil e levantar seus aspectos jurídicos. Verificou-se que o trabalho precário é o labor com jornada indefinida, imprevisível, onde os riscos, que deveriam ser da empresa ou do governo, são assumidos pelo trabalhador, que fica desprotegido legislativamente. Tal fenômeno não é novo e existe desde o início do trabalho assalariado e da sua necessidade de adaptação às modificações estruturais no capitalismo. Através de ações políticas, sociais e econômicas (sobretudo após o neoliberalismo), a globalização, a terceirização, a flexibilização e a informalidade, constituem os principais mecanismos de precarização da mão de obra acometendo o mercado e a economia tanto de países desenvolvidos quanto de países subdesenvolvidos. Os tipos de precarização são agrupados em seis categorias, Vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais; Intensificação do trabalho e terceirização; Insegurança e saúde no trabalho; Perda das identidades individual e coletiva; Fragilização da organização dos trabalhadores e A condenação e o descarte do Direito do Trabalho.

Para compreender a precarização no país, é necessário remeter-se às especificidades históricas do Brasil e do trabalho no país desde as origens, contemplando a transição do trabalho escravo ao trabalho assalariado. Desde a escravidão, uma espécie de servidão por

meio da organização do trabalho vem sendo perpetuada na história do Brasil se estendendo à população remanescente composta pela massa de trabalhadores rurais sem terra que migraram do campo para a cidade impulsionados pela Revolução Industrial, a reestruturação produtiva e a chegada do Estado Neoliberal que tornou oportuna a desregulamentação da força de trabalho, a perda dos direitos previdenciários e trabalhistas, a flexibilidade das relações sindicais e dos contratos de trabalho, e o difícil acesso à seguridade social, através da informalidade e da insegurança de classe (insegurança de emprego, de contrato, de representação etc.). O momento atual de mudanças na legislação brasileira, principalmente nos últimos anos acontece num contexto desfavorável, com retroação de conquistas importantes da classe trabalhadora, ameaçando também suas formas próprias de organização. A flexibilização e a terceirização são os pilares da precarização da mão de obra instauradas como forma de “modernização” da legislação trabalhista. A exemplo disso temos as Reformas Trabalhistas sancionadas em 2017, fundamentalmente com a aprovação da Lei nº 13.429/2017 - Terceirização e Lei nº 13.467/2017 - Reforma Trabalhista que precarizam os contratos e condições de trabalho de forma legal, com o pretexto de diminuição da taxa de desemprego e o combate ao “trabalho informal”, mas o que se tem visto é o oposto.

Em sequência, abordar a uberização do trabalho, sua origem e conceito, características no âmbito da precarização e impactos sobre os trabalhadores. Apurou-se que o termo uberização surgiu na Inglaterra através de uma entrevista concedida por Maurice Lévy em 2015 sendo rapidamente popularizada pelo mundo, passando a ser introduzido em estudo e pesquisas no Brasil em 2017. O termo faz uma referência à empresa Uber, a qual expressa novas configurações nas relações trabalhistas na atual conjuntura do capitalismo, sobretudo através de plataformas digitais, sem que haja vínculos empregatícios como uma nova forma de controle, gestão e organização do trabalho, que se firma como uma nova tendência global. Baseado no estudo dos parâmetros clássicos de definição do vínculo empregatício, que tratam de: pessoa física, onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação, apesar de constatada a aplicação desses critérios na relação entre os indivíduos e as empresas-aplicativos, elas não assumem vínculo com seus colaboradores, incentivando todos os tipos de precarização das relações de trabalho. O fenômeno da uberização do trabalho não se limita aos trabalhadores de entregas ou transporte de passageiros. Nota-se o fenômeno em diversos setores, tornando-se uma prática bastante difundida, devido a uma maior potência da globalização e disrupção de modelos de produção capitalistas, como fonte alternativa ao cenário econômico negativo. Com as altas taxas de desemprego, o trabalho informal vem

manifestando crescimento expressivo no Brasil a partir de 2019, assim como o número de brasileiros que possuem o trabalho por aplicativo como fonte de renda. Referente às remunerações, os postos de trabalho gerados são caracterizados por baixos salários e as maiores vulnerabilidades vinculadas à inserção e permanência da população no mercado de trabalho que apresentam os indicadores considerados mais desfavoráveis são mulheres, pessoas pretas ou pardas, os jovens e a população com menor nível de escolaridade. Diante da atual realidade, é imprescindível refletir sobre os desdobramentos e consequências do processo de desenvolvimento socioeconômico brasileiro, a respeito do panorama da escravidão que esses trabalhadores informais se sujeitam na procura por oportunidade de trabalho decente.

Por fim, estudar a pandemia de Covid-19 e a intensificação da uberização no Brasil abarcando desde as suas condições de trabalho até as suas formas de resistências e reivindicações. A análise permitiu concluir que a pandemia da doença causada pelo novo coronavírus tornou-se um dos grandes desafios do século XXI, já que a Covid-19 é uma doença altamente infectocontagiosa. No intuito de controle e combate à doença o Estado interveio com medidas públicas de restrição a fim de evitar aglomerações, trazendo mudanças que resultaram em uma expressiva instabilidade social e econômica global. O surto de SARS-Cov-2 acentuou o movimento de precarização elevando o desemprego, que já era um problema expressivo, comparado ao período que antecede a pandemia, assim como a informalidade e o número de indivíduos que recorreram ao trabalho por aplicativo, em especial o serviço de delivery. A crise econômica que já existia somada à crise pandêmica evidencia a desproteção da classe trabalhadora, expõe um mundo de vulnerabilidades, realçando todas as características de contrastes de classe, gênero e raça. A pandemia contém um marco histórico para os entregadores de aplicativo, pois houve um aumento na prática de protestos, o que antes era incomum entre a categoria. O movimento denominado “Breque dos Apps” foram paralizações organizadas e adotadas por inúmeros entregadores de aplicativos reivindicando diversos direitos básicos, além de EPI’s para a prevenção ao coronavírus. Após essas manifestações da categoria, foram protocolados na Câmara diversos projetos de lei e as empresas se pronunciaram e alegaram a criação de medidas protetivas. Porém desde então nada mudou.

Com isso, a hipótese da pesquisa de que num contexto capitalista e neoliberal é necessário analisar como as novas relações de trabalho estão se estabelecendo, se confirmou, pois estas estão em constantes transformações afim de acompanharem e se adaptarem as

sucessivas mudanças de mercado, que com a globalização tem se tornado cada vez mais constantes e de maior dimensão.

Sendo assim, a uberização é uma nova modalidade de organização do trabalho especialmente através de aplicativos - não se limitando a eles - trazendo consigo uma gama de fatores que ora se expressa em oportunidade ora se traduz em oportunismo. Oportunidade no sentido de ser uma forma de geração de renda para indivíduos que não conseguem se inserir no mercado, seja pela falta de qualificação ou pela falta de oferta emprego formal. E oportunismo quando as empresas se eximem da responsabilidade com seus “parceiros”, retiram-lhes direitos mínimos, exploram sua mão de obra, não arcam com os custos do ofício, entre outras configurações de precarização laboral, com amparo do Estado através de reformas legislativas. Com a chegada da pandemia estes fatores se intensificaram, já que como medida sanitária-social foi decretado lockdown impedindo as pessoas de transitarem, acarretando um maior índice de desemprego e elevando a demanda de serviços online, principalmente o de delivery, surgindo como uma chance de sobrevivência.

Os dados coletados na pesquisa de campo permitiram confirmar as informações apresentadas na pesquisa bibliográfica sobre a intensificação da uberização como impacto da pandemia de Covid-19 e outros artifícios de precarização, que o contingente de trabalhadores é composto majoritariamente por homens, negros, jovens e com baixo nível de escolaridade, inseridos no mercado informal, prestando serviço para diversas plataformas ou alocados em outras funções. Tendo em média uma renda entre 1 e 3 salários-mínimos, trabalhando mais de 40 horas por semana entre outras condições degradantes. Bem como a comprovação da não completa aplicação das alegações feitas pelas empresas quanto as medidas adotadas em relação ao período de pandemia. A falta de conhecimento sobre as leis, direitos e movimentos da classe. E, por fim, a constatação de desgaste a saúde física e mental gerados pelo ofício. Em pesquisas futuras, pode-se buscar a construção de estratégias para a superação da uberização.



## 7. REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, Rio de Janeiro, 19 fev. 2017. Disponível em:

<<https://passapalavra.info/2017/02/110685/>>. Acesso em: 30 nov. 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?1. **Estudos Avançados**, [S. l.], v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 8 maio 2021.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, 15 nov. 2019. Disponível em: <[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso)>. Acesso em: 2 jun. 2021.

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, v. 3, p. 1-21, 2020. Disponível em: <<http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74/37>> Acesso em: 05 jun. 2021.

ALBA-RAMÍREZ, Alfonso. Mismatch in the Spanish labor market: overeducation? **The Journal of Human Resources**, Madison, v. 28, n. 2, p. 259-278, 1993.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e mundialização do capital: A nova degradação do trabalho na era da globalização**. Londrina: Práxis, 1999.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. 2. ed. Londrina: Práxis, 2007.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. Os modos de ser da informalidade: Rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 107, p. 405-419, jul./set. 2011. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/sssoc/a/3JD9n46H3Dhn7BYbZ3wzC7t/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 11 set. 2020.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 1999.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **CORONAVÍRUS: O trabalho sob fogo cruzado**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARNOLD, Dennis; BONGIOVI, Joseph R. Precarious, informalizing and flexible work:

transforming concepts and understanding. **American Behavioral Scientist**, [S. l.], v. 57, n. 3, p. 289-308, 2013.

AVELINO, Daniel César Azeredo. **Trabalho Precário e Agronegócio**, [S. l.], 2014. Disponível em: <[https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2014-12-04/daniel\\_azeredo\\_-\\_trabalho\\_precario\\_e\\_o\\_agronegocio.pdf](https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2014-12-04/daniel_azeredo_-_trabalho_precario_e_o_agronegocio.pdf)>. Acesso em: 21 out. 2020.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. TRABALHADORES SOB DEMANDA: O CASO UBE. **Revista TST**, Brasília, v. 83, n. 1, jan./mar. 2017. Disponível em: <[https://www.contadorperito.com/files/2017\\_baboin\\_jose\\_trabalhadores\\_demanda.pdf](https://www.contadorperito.com/files/2017_baboin_jose_trabalhadores_demanda.pdf)>. Acesso em: 20 de Agos. de 2021.

BBC NEWS. Coronavírus: as medidas mais recentes tomadas por governos no Brasil e no mundo contra a pandemia. **BCC News**, [S. l.], 16 mar. 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51914511>>. Acesso em 25 ago. 2021.

BIANCHI, Sabrina Ripoli; MACEDO, Daniel Almeida de; PACHECO, Alice Gomes. A UBERIZAÇÃO COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NA QUESTÃO SOCIAL. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, v. 6 n. 10, p. 134-156, jan./jun. 2020. Disponível em: <<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755>>. Acesso em: 20 jun. 2021.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017b. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 11 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, 2017a. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm)>. Acesso em: 11 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **O que é a Covid-19?** Brasília, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>>. Acesso em: 27 ago. 2021.

BRITO, Sávio Breno Pires; BRAGA, Isaque Oliveira; CUNHA, Carolina Coylo; PALÁCIO, Maria Augusta Vasconcelos; TAKENAMI, Iukary. Pandemia da COVID-19: o maior desafio do século XXI. **Vigilância Sanitária em Debate: Sociedade, Ciência & Tecnologia (Health Surveillance under Debate: Society, Science & Technology) – Visa em Debate**, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 54-63, 2020. Disponível em: <<https://visaemdebate.incqs.fiocruz.br/index.php/visaemdebate/article/view/1531>>. Acesso em: 5 ago. 2021.

BRYNIN, Malcolm; LONGHI, Simonetta. Overqualification: major or minor

mismatch? **Economics of Education Review**, [S. l.], v. 28, n. 1, p. 114-121, 2009.

BUTANTAN. Como surgiu o novo coronavírus? Conheça as teorias mais aceitas sobre sua origem. **INSTITUTO BUTANTAN**, São Paulo, 14 jun. 2021. Disponível em : <<https://butantan.gov.br/covid/butantan-tira-duvida/tira-duvida-noticias/como-surgiu-o-novo-coronavirus-conheca-as-teorias-mais-aceitas-sobre-sua-origem>>. Acesso em: 27 ago. 2021.

CALCINI, Ricardo Calcini; LEPPER, Felipe Augusto Oliveira. AS RELAÇÕES JURÍDICAS UBERIZADAS E OS EFEITOS TRABALHISTAS. **Leaked News**, [S. l.], 1 mai. 2021. Disponível em: <<https://vtuber.face8ook.org/news/94809358/>>. Acesso em 23 ago. 2021.

CARDOSO, Adalberto Moreira.; COMIN, Álvaro Augusto; GUIMARÃES, Nadya Araújo. Os deserdados da indústria: reestruturação produtiva e trajetórias intersetoriais de trabalhadores demitidos da indústria brasileira. **Revista Latinoamericana de Estudios Del Trabajo**, Buenos Aires, n. 13, p. 17-52, 2001.

CARDOSO, Pedro. **Pedro Cardoso e Lázaro Ramos - Parte 2 | Espelho**. Youtube, 5 dez. 2017. Disponível em: <<https://youtu.be/i6eo-GZCmW4>>. Acesso em: 5 nov. 2020.

CASTRO, Matheus Fernandes de. A pandemia e os entregadores por aplicativo: algumas considerações sobre a precarização do trabalho. **Revista Espaço Acadêmico**, [S. l.], v. 20, p. 70-80, 1 fev. 2021. Disponível em: <<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/57157/751375151615>>. Acesso em: 5 de ago de 2021.

CAVALCANTE, Luciana. Do WhatsApp ao Uber: 1 em cada 5 trabalhadores usa apps para ter renda 2021. **UOL**, Belém, 12 maio 2021. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/05/12/do-whatsapp-ao-uber-1-em-cada-5-brasileiros-usa-apps-para-ter-renda.htm>>. Acesso em: 26 ago. 2021.

COSTA, Simone da Silva. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 4, p. 969-978, jul./ago. 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rap/a/SGWCFyFzjzrDwgDJYKcdhNt/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 21 de ago 2021.

DIAS, Thiago. Até a pornografia tem: o que é uberização, como surgiu e outras dúvidas. **UOL**, [S. l.], 7 ago. 2020. Disponível em: <<https://tab.uol.com.br/faq/uberizacao-o-que-e-como-funciona-como-surgiu-e-outras-duvidas.htm>>. Acesso em: 5 ago. 2021.

DRUCK, Graça. A precarização Social do trabalho no Brasil alguns indicadores. In: ANTUNES, Ricardo (Org.) **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013. p.55-73.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Cad. CRH**, Salvador, v. 24, n. spe1, p. 37-57, 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/qvTGPNcmnSfHYJjH4RXLN3r/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 20 nov. 2020.

FERNANDES, Danielle Cireno. Precarização do trabalho. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Maria Cancelli; VIEIRA, Lívia Maria Fraga. **DICIONÁRIO: trabalho**,

profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010.

FERNANDES, Florestan. **A revolução burguesa no Brasil**: ensaio de interpretação sociológica. São Paulo: Ed. Globo, 2005.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Revista Marx e o Marxismo**, [S. l.], v. 5, n. 8, p. 45-67, jan./jun. 2017. Disponível em <<https://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220/177>>. Acesso em: 25 ago. 2021.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 17, Edição Especial, p. 844-856, nov. 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 22 maio 2021.

GAIA, Fausto. Juiz fala sobre a uberização do trabalho, seus impactos e como o fenômeno vem sendo tratado. **TRT Notícias**, Cuiabá, 28 set. 2020. Entrevista concedida a Brígida Mota. Disponível em: <<https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/trt-fm-juiz-fala-sobre-uberiza%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-seus-impactos-e-como-o-fen%C3%B4meno-ven-sendo>>. Acesso em: 21 ago. 2021.

GALASI, Péter. The effect of educational mismatch on wages for 25 countries. **Corvinus**. Budapest, 2008. Disponível em: <<http://www.econ.core.hu/file/download/bwp/BWP0808.pdf>>. Acesso em: 5 out. 2020.

GALO, Beto. Breque dos entregadores completa um ano: “Depois da greve, nada mudou”, avalia Galo. **Brasil de Fato**, São Paulo, 1 jul. 2021. Entrevista concedida a Igor Carvalho. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2021/07/01/greve-dos-entregadores-completa-um-ano-demanda-tempo-para-organizar-essa-categoria>>. Acesso em: 25 ago. 2021.

GALVÃO, Andréia; CASTRO, Bárbara; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. REFORMA TRABALHISTA: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Cad. CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 253-269, maio/ago. 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/mmnFbTSWxvFnP7n8LPnxnCz/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 24 nov. 2020.

GARCEZ, Railson Marques. CRESCIMENTO ECONÔMICO, UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E DESENVOLVIMENTO NO BRASIL. In: SILVESTRE, Luciana Pavowski Franco. **Ciências Sociais Aplicadas: As Relações como Meio de Compreender a Sociedade**. Ponta Grossa: Atena, 2020, p. 211-291. Disponível em: <<https://sistema.atenaeditora.com.br/index.php/admin/api/artigoPDF/40410>>. Acesso em: 15 ago. 2021.

GOMES, Brenda Karla Evangelista. OS DESAFIOS DO DIREITO DO TRABALHO FRENTE ÀS TECNOLOGIAS DISRUPTIVAS: O PROBLEMA DA UBERIZAÇÃO NO BRASIL. **UNI7**, Fortaleza, v. 7, n. 1, 2017. Disponível em: <<https://periodicos.uni7.edu.br/index.php/iniciacao-cientifica/article/view/473/397>>. Acesso em 15 ago. 2021.

GRAVAS, Douglas. 5,5 milhões usam apps de transporte para trabalhar. **Estadão**, São Paulo, 28 abr. 2019. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,5-5-milhoes-usam-apps-de-transporte-para-trabalhar,70002807114>>. Acesso em: 15 ago. 2021.

HOWE, Jeff. **Crowdsourcing**: Why the power of the crowd is driving the future of business. New York: Crow, 2008.

IBGE. PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 12,7% e taxa de subutilização é de 25,0% no trimestre encerrado em março de 2019. **Agência de Notícias IBGE**, [S. l.], 30 abr. 2019b. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24284-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-7-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-25-0-no-trimestre-encerrado-em-marco-de-2019>>. Acesso em: 16 jun. 2021.

IBGE. PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 14,6% e taxa de subutilização é de 29,3% no trimestre encerrado em maio. **Agência de Notícias IBGE**, [S. l.], 30 jul. 2021. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/31254-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-14-6-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-29-3-no-trimestre-encerrado-em-maio>>. Acesso em: 21 ago. 2021.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira 2019. Rio de Janeiro: IBGE, 2019a. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101678.pdf>>. Acesso em: 02 maio 2021.

LEMOS, Marcela. **Como surgiu o novo coronavírus (COVID-19)**, [S. l.], 2021. Disponível em: <<https://www.tuasaude.com/misterioso-virus-da-china/>>. Acesso em: 27 jun. 2021.

MACHADO, Ana Flávia; OLIVEIRA, Ana Maria Hermeto Camilo de; CARVALHO, Nayara França. Tipologia de qualificação da força de trabalho: uma proposta a partir da noção de incompatibilidade entre ocupação e escolaridade. **Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 14, n. 2, p. 11-33 maio/ago. 2004. Disponível em: <<https://revistas.face.ufmg.br/index.php/novaeconomia/article/view/429>>. Acesso em: 5 set. 2020.

MACHADO, Leandro. Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: A rotina dos entregadores por aplicativo. **BBC News Brasil**, São Paulo, 22 maio 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>>. Acesso em: 20 ago. 2021.

MARINHO, Maiara Oliveira; VIEIRA, Fernando de Oliveira. A jornada exaustiva e a escravidão contemporânea. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, p. 351-361, abr./jun. 2019. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512019000200351&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512019000200351&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 20 nov. 2020.

MÉSZÁROS, István. **O desafio e o fardo do tempo histórico**: o socialismo no século XXI. Tradução: Ana Cotrim, Vera Cotrim. São Paulo: Boitempo, 2007.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital**: Rumo a uma teoria da transição. Tradução: Paulo Cezar Castanheira, Sérgio Lessa. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2002.

MONTEIRO, Janine Kieling, MORAES, Rosângela Dutra de; FREITAS, Lêda Gonçalves de; GHIZONI, Liliam Deisy; FACAS, Emílio Peres. (Orgs.). **Trabalho que adocece**: resistências teóricas e práticas. Porto Alegre: Fi, 2019. 284 p.

MOREIRA, Aline Lorena Mourão. ESTUDO DE DIREITO COMPARADO DO TRABALHO: ANÁLISE CRÍTICA DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NOS ESTADOS UNIDOS, FRANÇA E BRASIL. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (Org.). **Direito Comparado do Trabalho**: no mundo globalizado. Fortaleza: Excola Social, 2020. p. 9-31. Disponível em: <<https://www.excolasocial.com.br/wp-content/uploads/2021/01/Direito-Comparado-do-Trabalho-2020.pdf#page=11>>. Acesso em: 25 jul. 2021.

NEDER, Vinicius. Emprego informal recorde derruba produtividade da economia brasileira. **Exame**, [S. l.], 16 nov. 2019. Disponível em: <<https://exame.com/economia/emprego-informal-recorde-derruba-produtividade-da-economia-brasileira/>>. Acesso em: 2 mar. 2021.

NITAHARA, Akemi. Informalidade no mercado de trabalho é recorde, aponta IBGE. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 31 out. 2019. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-10/informalidade-no-mercado-de-trabalho-e-recorde-aponta-ibge>>. Acesso em: 2 mar. 2021.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Perfil do trabalho decente no Brasil. Brasília**. Brasília, 2021. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 28 jul. 2021.

PASSOS, Saionara da Silva; LUPATINI, Márcio. A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 23, n. 1, p. 132-142, jan./abr. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/1982-02592020v23n1p132/42526>>. Acesso em: 23 nov. 2020.

PIAIA, Victor; MATOS, Eurico; ALMEIDA, Sabrina; DIENSTBACH, Dalby; BARBOZA, Polyana. “Breque dos Apps”: Uma Análise Temporal de Comunidades e Influenciadores no Debate Público Online no Twitter. **Comunicação e Sociedade**, [S. l.], v. 39, p. 57-81, 2021. Disponível em: <<https://revistacomsoc.pt/index.php/revistacomsoc/article/view/2855>>. Acesso em: 25 ago. 2021.

PINHEIRO, Chloé. Grande estudo mostra como o coronavírus chegou e se espalhou pelo Brasil. **Veja Saúde**, [S. l.], 3 ago. 2020. Disponível em: <<https://saude.abril.com.br/medicina/grande-estudo-mostra-como-o-coronavirus-chegou-e-se-espalhou-pelo-brasil/>>. Acesso em : 27 ago. 2021.

PINHEIRO, Silvia Silva Martins; SOUZA, Marcia de Paula; GUIMARÃES, Karoline Claudino. Uberização: a precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Serviço Social em Debate**, [S. l.], v. 1, n. 2, 2020. Disponível em: <<https://revista.uemg.br/index.php/serv-soc-debate/article/view/3923/2551>>. Acesso em: 20 ago. 2021.

PIORE, Michael Joseph; SABEL, Charles Fredrick. **The second industrial divide**: possibilities for prosperity. New York: Basic Books, 1984.

POCHAMANN, Marcio. PRECARIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO FACES DA MESMA REALIDADE In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; DE ANDRADE, Helio Rodrigues; COELHO, Elaine D'Ávila. (Orgs.). **Precarização e terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016b. p. 59-68.

POCHMANN, Marcio. A UBERIZAÇÃO LEVA À INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO E DA COMPETIÇÃO ENTRE OS TRABALHADORES. **Revista Poli: saúde, educação e trabalho**. Ano IX, Nº 48, Rio de Janeiro. nov./dez. 2016a. Entrevista concedida a André Antunes.

POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo: Boitempo, 2001.

RAPOSO, Clarissa Tenório Maranhão. A Escravidão Digital e a superexploração do trabalho: consequências para a classe trabalhadora. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 23, n. 3, p. 510-518, 20 dez. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/1982-02592020v23n3p510/44329>>. Acesso em: 5 abr. 2021.

ROGENSKI, Renato. Marcas se posicionam sobre greve dos apps de delivery. **Meio & Mensagem**, [S. l.], 1 jul. 2020. Disponível em: <<https://www.meioensagem.com.br/home/marketing/2020/07/01/marcas-se-posicionam-sobre-greve-dos-apps.html>> Acesso em: 26 ago. 2021.

RUSSEL, Geraldine. Ce que cache exactement le nouveau mot ubérisation. **Le Figaro**, [S. l.], 9 nov. 2015. Disponível em: <<https://www.lefigaro.fr/secteur/high-tech/2015/11/09/32001-20151109ARTFIG00210-ce-que-cache-exactement-le-nouveau-mot-uberisation.php>>. Acesso em 19 ago. 2021.

SALES, Robson. Brasil gera três vezes mais vagas informais que formais, mostram dados do IBGE. **G1**, [S. l.], 28 set. 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/09/28/brasil-gera-tres-vezes-mais-vagas-informais-que-formais-mostram-dados-do-ibge.ghtml>>. Acesso em: 2 abr. 2021.

SANTOS, Caroline Delfino dos; SIQUEIRA, Maria Aparecida dos Santos; SOARES, Juremas Rosa Lopes. A CONDIÇÃO DO TRABALHADOR FRENTE À PANDEMIA DA COVID-19: CONSIDERAÇÕES EM TORNO DO INFORMALISMO, TERCEIRIZAÇÃO E UBERIZAÇÃO. **ALMANAQUE MULTIDISCIPLINAR DE PESQUISA: Dossiê Covid-19**, [S. l.], ano VIII, v. 7, n. 2, p. 46-65, 2020. Disponível em: <<http://publicacoes.unigranrio.edu.br/index.php/amp/article/view/6530>>. Acesso em: 21 jul. 2021.

SILVA, Amanda Moreira da. A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NO BRASIL: UMA TENDÊNCIA DE PRECARIZAÇÃO NO SÉCULO XXI. **Revista Trabalho Necessário**, [S. l.], v. 17, n. 34, p. 229-251, set/dez. 2019. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053/21780>>. Acesso em: 3 ago. 2021.

SILVEIRA, Daniel; ALVARENGA, Darlan. Trabalho informal avança para 41,3% da população ocupada e atinge nível recorde, diz IBGE. **G1**, [S. l.], 30 ago. 2019. Disponível em:

<<https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/08/30/trabalho-informal-avanca-para-413percent-da-populacao-ocupada-e-atinge-nivel-recorde-diz-ibge.ghtml>>. Acesso em: 2 abr. 2021.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução: João Peres. 1. ed. São Paulo: Elefante, 2017.

SOUSA, Cleidianne Novais. OS MECANISMOS DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: terceirização e informalidade do trabalho. **CADERNOS CEPEC**, [S. l.], v. 3, n. 1, 2014. Disponível em: <<https://ppge.propesp.ufpa.br/ARQUIVOS/documentos/3Cad1.pdf>>. Acesso em: 4 ago. 2021.

SOUZA, Diego de Oliveira. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho Educação e Saúde**, [S. l.], v. 19, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/tes/a/7rJ6TkW8Cs88QkbNwHfdkxb/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 14 jul. 2021.

TEODORO. **Impactos Da Uberização Na Segurança E Saúde Do Trabalho**, [S. l.], 2020. Disponível em: <<https://onsafety.com.br/impactos-da-uberizacao-na-seguranca-e-saude-do-trabalho/>>. Acesso em: 4 ago. 2021.

TOSTA, Tania Ludmila Dias. **Antigas e novas formas de precarização do trabalho: o avanço da flexibilização entre profissionais de alta escolaridade**. 2008. 272 f. Tese (Doutorado em Sociologia)- Universidade de Brasília, Brasília, 2008.



## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO AOS ENTREGADORES

### **PESQUISA DE CAMPO - Uberização Laboral e seus impactos sobre os trabalhadores no contexto da Pandemia do Covid-19**

Este questionário tem como objetivo entender como ocorre o processo de uberização no Brasil e verificar seus impactos sobre os entregadores de aplicativo no contexto da Pandemia do Covid-19.

Por favor, responda esse formulário se você trabalha ou já trabalhou como entregador de aplicativo durante a Pandemia do Covid19.

Se for possível compartilhe também com todos os entregadores de aplicativo que conhecer! Os dados serão confidenciais e usados exclusivamente para fins acadêmicos como parte do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) da Graduação em Administração da Universidade Federal Fluminense (UFF).

Grata,

Karol Andrade

#### **1. Quanto a sua identidade de gênero, você se considera:**

- Feminino
- Masculino
- Outro: \_\_\_\_\_

#### **2. Quanto a sua cor ou raça/etnia, você se considera:**

- Branca
- Preta
- Parda
- Indígena
- Amarela
- Não desejo declarar

**3. Qual é a sua faixa etária?**

- 18 a 30 anos
- 31 a 40 anos
- 41 a 50 anos
- 51 a 60 anos
- Acima de 60 anos

**4. Qual é o seu estado civil?**

- Solteiro(a)
- Casado(a)
- União Estável
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)
- Outro: \_\_\_\_\_

**5. Qual é o seu grau de escolaridade?**

- Ensino Fundamental Incompleto
- Ensino Fundamental Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior Completo

**6. Com quais desses aplicativos você trabalha ou trabalhou? Pode selecionar mais de uma resposta, se for o caso.**

- Ifood
- Uber Eats
- James
- Rappi
- Zé Delivery
- Loggi
- Outro: \_\_\_\_\_

**7. Começou a trabalhar com Apps durante a pandemia?**

- Sim
- Não

**8. Se a resposta anterior for "Sim". Por qual motivo?**

R: \_\_\_\_\_

**9. O trabalho com aplicativo é:**

- Minha única fonte de renda
- Principal fonte de renda, junto com outras atividades informais que exerço
- Principal fonte de renda, junto com outra atividade formal que exerço
- Fonte de renda complementar, junto com outra atividade informal que exerço
- Fonte de renda complementar, junto com outras atividades formais que exerço

**10. Qual sua faixa salarial mensal?**

- Inferior a 1 salário mínimo (menos de R\$ 1.100,00)
- Entre 1 e 3 salários mínimos (de R\$ 1.100,00 a 3.300,00)
- Entre 3 e 6 salários mínimos (de R\$ 3.301,00 a R\$ 6.600,00)
- Mais de 6 salários mínimos (mais de R\$ 6.600,00)

**11. Sua renda diminuiu, se manteve ou aumentou no período de pandemia?**

- Diminuiu
- Se manteve
- Aumentou

**12. Sua carga horária de trabalho diminuiu, se manteve ou aumentou no período de pandemia?**

- Diminuiu
- Se manteve
- Aumentou

**13. Qual é a sua carga horária de trabalho semanal?**

- 20h
- 30h
- 40h
- A cima de 40h

**14. Com que frequência costuma trabalhar nos finais de semana e/ou em horário noturno?**

- Nunca
- Uma vez ao mês
- Uma vez na semana
- Sempre
- Só trabalho à noite
- Só trabalho nos finais de semana

**15. Durante o período de Pandemia, você deixou de trabalhar em algum momento pelo risco de contaminação?**

- Sim
- Não

**16. Você contribui com o INSS ou Previdência Privada?**

- Sim, ambos
- Sim, apenas INSS
- Sim, apenas Previdência Privada
- Não

**17. Você conseguiu ter acesso ao Auxílio Emergencial disponibilizado pelo governo e/ou outro auxílio disponibilizado pelo seu município?**

- Sim, ambos
- Sim, somente o Auxílio Emergencial
- Sim, somente o auxílio disponibilizado pelo município
- Não

**8. A(s) empresa(s) que você presta serviço, forneceu os EPI's (equipamentos de proteção individual) de prevenção da Covid-19?**

Sim

Não

**19. A(s) empresa(s) que você presta serviço, fez algum treinamento preventivo e protetivo para minimizar os riscos de transmissão do vírus?**

Sim

Não

**20. A(s) empresa(s) que você presta serviço, possui algum programa de assistência pandemia caso você seja infectado? Ou algum programa de assistência a saúde?**

Sim

Não

**21. Você possui Plano de Saúde?**

Sim

Não

**22. Já sofreu acidente durante o horário/percurso de trabalho?**

Sim

Não

**23. Quando chove, você para de trabalhar ou continua trabalhando?**

Paro

Continuo

**24. Como faz para realizar suas necessidades fisiológicas? Pode marcar mais uma resposta, se for o caso.**

- Seguro ao máximo
- Vou em casa ou na casa de amigos e familiares
- Vou no estabelecimento parceiro
- Vou onde der

**25. Como você faz suas refeições? Pode marcar mais uma resposta, se for o caso.**

- Como em casa
- Levo marmita
- Como na rua

**26. O modal que utiliza para trabalhar você já possuía, adquiriu para o trabalho ou aluga?**

- Possuía
- Adquiri para trabalhar
- Alugo

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

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

**28. Você considera que seu tempo de lazer aumentou, diminuiu ou se manteve o mesmo?**

- Aumentou
- Diminuiu
- Se manteve o mesmo

**29. Participou/Participaria de manifestações como o "Breque dos Apps"?**

- Sim
- Não

**30. Tem conhecimento e/ou apoia os Projetos de Lei em tramitação que visam regular as relações de trabalho da classe?**

- Sim e apoio
- Sim, mas sou contra
- Não tenho conhecimento

**31. Após a atual crise, você pretende seguir na profissão ou procurar outra área de interesse?**

- Seguir na profissão
- Procurar outra área

**32. Gostaria de fazer algum comentário sobre o tema abordado?**

R: \_\_\_\_\_