

UNICESUMAR - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**A “UBERIZAÇÃO” DO TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO DAS NORMAS
TRABALHISTAS**

RAFAELA BELLO PEREIRA

MARINGÁ – PR
2021

Rafaela Bello Pereira

**A “UBERIZAÇÃO” DO TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO DAS NORMAS
TRABALHISTAS**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito do UniCesumar – Centro Universitário de Maringá, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Direito, sob a orientação da Prof^a. Mestre Tatiana Richetti.

MARINGÁ – PR
2021

FOLHA DE APROVAÇÃO
RAFAELA BELLO PEREIRA

**A “UBERIZAÇÃO” DO TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO DAS NORMAS
TRABALHISTAS**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade UniCesumar – UNICESUMAR como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Direito, sob a orientação da Prof^a. Mestre Tatiana Richetti.

Aprovado em: _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Nome do professor – (Titulação, nome e Instituição)

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

A “UBERIZAÇÃO” DO TRABALHO E A PRECARIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Rafaela Bello Pereira

Tatiana Richetti

RESUMO

Por se tratar de um tema muito recorrente nos últimos tempos, o presente trabalho visa analisar como o avanço da tecnologia tem refletido diretamente nas relações empregatícias, visto que o conglomerado de mídias, que pregam a autonomia, a liberdade e o empreendedorismo, acaba distanciando-se das garantias trabalhistas e, assim, precarizam o exercício da atividade laborativa. Dessa maneira, neste artigo analisa-se as diferenças entre relação de trabalho e relação de emprego, bem como, a flexibilização e precarização das normas trabalhistas. Além de apresentar a forma que a “uberização” se tornou informal na prestação dos serviços e o seu aumento durante a pandemia. Assim sendo, há a evidente supressão de direitos já conquistados ao longo da história, tornando os trabalhadores ainda mais vulneráveis diante do sistema capitalista.

Palavras-chave: Jornada de trabalho. Informalidade. Supressão.

THE “UBERIZATION” OF LABOR AND THE PRECARIZATION OF LABOR STANDARDS

ABSTRACT

As it is a very recurrent theme in recent times, this article aims to analyze how the advancement of technology has been directly reflected in labor relations, as the media conglomerate, which preaches autonomy, freedom and entrepreneurship, ends up distancing itself of labor guarantees and thus precarious exercise of labor activity. The differences between the employment relationship and the employment relationship will be analyzed, as well as the flexibilization and precariousness of labor standards, and how the "uberization" ended up making the provision of services informal and, finally, its increase during the pandemic. Therefore, the suppression of rights already conquered throughout history is evident, making workers even more vulnerable under the capitalist system.

Keywords: Working day. Informality. Suppression.

1 INTRODUÇÃO

Tem-se o direito do trabalho como um processo histórico e de muita luta para que os trabalhadores fossem protegidos e que a eles fossem dadas as devidas garantias em relação ao serviço prestado a seus empregadores.

Questões como pagamento de salário, jornada de trabalho, e justiça do trabalho, só foram abordadas na Constituição Federal de 1934, tornando esses e outro mais, direitos de todo o trabalhador. Com o decorrer do tempo e com as legislações posteriores, foi trazido ao ambiente laboral, a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais adquiridos por eles (Medeiros, 2011).

É sabido por todos que, em meados de março de 2020, foi notificado o primeiro caso de infecção por corona vírus no Brasil, após essa data, os casos aumentaram exponencialmente, e por esse motivo, foi preciso que algumas medidas fossem tomadas, para conter a propagação do vírus (IBGE, 2020).

Muitos empregadores se utilizaram das suspensões contratuais e das reduções de jornada com proporcional redução salarial, juntamente com a abertura que o governo propiciou, como, por exemplo, os benefícios emergenciais, para conseguirem manter suas atividades ativas. Entretanto, infelizmente, muitas dessas atividades não conseguiram se manter diante do atual cenário, e precisaram encerrar.

Desta forma, diversos trabalhadores acabaram perdendo sua principal fonte de renda, e tiveram que se submeter a atividades informais para conseguir o sustento próprio e de seus dependentes. Cenário este, que surge a “uberização” do trabalho (R7, 2021).

Sendo assim, o presente estudo que será realizado através da legislação vigente e a doutrina, visará explorar os pontos positivos e negativos em relação à “uberização”, visto que, por mais que seja um trabalho informal e por não possuir as garantias necessárias para um emprego digno em relação à legislação trabalhista, ajudou e ainda ajuda - tendo em vista que a pandemia ainda não chegou ao fim - muitos trabalhadores que sofreram com a falta de trabalho durante a pandemia.

1 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Conforme Medeiros (2011) salienta, antes de mais nada, é necessário

destacar que, a relação de trabalho e a relação de emprego não foram os instrumentos mais importante nas relações trabalhistas como é no momento atual, somente ganhou força com a Revolução industrial. Ainda, Medeiros (2011) também reforça que, no passado, nas relações de trabalho e de emprego estavam presentes: o trabalho servil e até mesmo a escravidão. Dessa maneira, é evidente que essas relações não ofereciam dignidade e não havia garantia aos trabalhadores que exerciam tais atividades. Amauri Mascaro Nascimento apresenta uma definição das relações anteriormente utilizadas:

Na Antiguidade, o trabalho era, em grande parte, executado por escravos cuja condição não era a de pessoa, mas a de coisa. Havia, na época, grande desestima pelo trabalho, considerado aviltante pelos gregos, um verdadeiro castigo dos deuses. O pensamento humano não compreendera, ainda, o verdadeiro sentido do trabalho, como motor que propulsiona o desenvolvimento das civilizações. Diante dessa situação social, as relações trabalhistas não se prestavam a um tratamento jurídico do tipo contratual, nem permitiam um relacionamento de mútuos deveres e direitos. Só existiam direitos para uns, os proprietários dos escravos, e deveres para os outros, os escravizados. A ilimitação de poderes dos primeiros sobre os segundos, portanto, era a característica desse período histórico. (NASCIMENTO, 2010, p. 851).

É nítido que aos trabalhadores era garantida pouca, ou nenhuma, proteção, os seus empregadores os tinham como posse e os utilizavam como “coisa” e, muitas vezes, o pagamento dos serviços era apenas um local para morar e alimentação, que também era em condição precária.

Com a evolução histórica, os direitos e as garantias trabalhistas foram ganhando força, diante de todas as revoluções ocorridas, os trabalhadores, por meio de muita luta, foram conquistando seus direitos e fazendo com que eles se tornassem positivados.

Conforme Medeiros (2011) explica, no decorrer histórico, somente em 1917 que os direitos dos trabalhadores foram previstos em uma Constituição, denominada como Mexicana, que previu jornadas de trabalho, proteção à maternidade e salário mínimo, dentre outros direitos.

No Brasil, apenas com a Constituição de 1934, que o Direito do Trabalho foi tratado de forma específica, sendo assim, as relações contratuais, já conhecidas no momento atual, são o resultado de um histórico de muita luta por parte dos trabalhadores que necessitavam ter os seus direitos e garantias positivados. De acordo com Delgado:

O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2009, p. 82).

Juntamente com as palavras de Russomano:

Quando se revelou seu poderio eleitoral, quando sua força se multiplicou pela solidariedade de todos os trabalhadores, quando se compreendeu o papel econômico do trabalho no ritmo da produção – ficou patente que a paz coletiva não seria possível e que a Justiça Social não seria alcançada se não se levantasse o nível moral, educacional e material do proletariado, com a alavanca de uma eficiente proteção jurídica. De ‘res’, nas sociedades antigas, o trabalhador passou a objeto de carinhosas preocupações dos estadistas, dos sociólogos, dos legisladores e dos moralistas. Essa é sua moderna posição. Existiu, pois, em todas as épocas, uma relação de trabalho (a princípio real, depois pessoal), que se transformou, com a evolução dos fatos, em relação de emprego. Só então foi que surgiram os contratos de trabalho, visto que só se admite um contrato quando a vontade dos celebrantes se exerce livremente na aceitação, recusa ou proposição dos termos ajustados. RUSSOMANO, 1990, p. 389):

Desta forma, é possível de concluir que, após dois séculos de muita luta, hoje há a relação de trabalho como o instrumento mais importante, sob a ótica trabalhista, pois é por ela que os trabalhadores garantem seus direitos (Medeiros, 2011). Assim, após a breve exposição histórica, se faz necessário diferenciar as relações de trabalho e as relações de emprego.

Tem-se o direito do trabalho como o garantidor da proteção dos trabalhadores, sendo assim, existem diversas normas regulamentadoras, que foram criadas para tentar tornar o trabalhador mais igualitário em relação ao seu tomador de serviço e, também, para quando seus direitos não forem devidamente respeitados, terem onde e como recorrer.

Embora ambas as relações (trabalho e emprego) sejam cotidianamente confundidas, há uma vasta diferença entre elas, tanto do ponto de vista jurídico, quanto do ponto de vista técnico.

A EC 45/2004 apresenta uma nova redação ao artigo 114, da Constituição Federal/88, pois, antes, a justiça do trabalho tratava apenas de matéria relacionada a relação de emprego, mas após a edição, ela se tornou mais abrangente e passou a tratar de matérias ligadas a todas as relações de trabalho, como pode-se notar

pelo artigo:

Art. 114 - Compete a Justiça do Trabalho processar e julgar:
I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (BRASIL, 1988, Art. 114).

Sendo assim, segundo Cipriano (2020), pelo fato de a relação de trabalho ser considerada como gênero, ela abrange todos os tipos de trabalho em suas espécies, tal como: trabalho autônomo, trabalho avulso, trabalho eventual, trabalho voluntário, trabalho de cooperativas, trabalhos institucionais e os trabalhos de estágio. Vasconcellos (2020) salienta que, a relação de trabalho por si só é a prestação de serviço de uma pessoa para outra, ou seja, é uma relação jurídica, composta por duas ou mais pessoas e o objeto desse negócio jurídico é a execução de uma atividade. Assim, por se tratar de uma relação de trabalho, ela pode ser gratuita ou onerosa, autônoma ou subordinada, eventual ou habitual. De acordo com Delgado:

Refere-se (relação de trabalho), pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio etc). (DELGADO, 2019, p. 333).

Quanto a relação de emprego, ela também é a prestação de um serviço de uma pessoa para outra, mediante pagamento, entretanto, é marcada pelos requisitos previstos na Consolidação das Lei Trabalhistas (CLT), mais especificamente em seu artigo 3º: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (CLT, LTR, 2021, p. 99).

Desta forma, para caracterizar uma relação de emprego, são necessários que alguns requisitos sejam cumpridos, como, por exemplo, a pessoalidade, ou seja, o trabalhador tem o dever de prestar os serviços ao seu empregador de forma pessoal. Além disso, se faz necessária a habitualidade, portanto, o trabalho prestado não pode ter natureza eventual, mas, sim, contínuo.

E por fim, na relação de emprego é preciso que a onerosidade esteja presente, a qual o trabalhador prestará seu serviço em troca do seu salário. E também a subordinação, em que os empregados cumprem as normas e as regras

estipuladas pelo seu empregador para o exercício da função. A ausência de qualquer um desses requisitos já descaracteriza a relação de emprego. Segundo Maurício Godinho Delgado:

A relação jurídica pactuada – ou efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente – circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado –, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico. (DELGADO, 2019, p. 339).

Assim, pode-se concluir que, atualmente, grande parte dos contratos seguem os requisitos da relação de emprego e garantem aos trabalhadores uma maior proteção em relação aos seus direitos. Dessa maneira, torna-se evidente que, no decorrer do presente artigo, diante da pandemia, muitos trabalhadores precisaram abrir mão dessa proteção, para que, de alguma forma, conseguissem o seu sustento.

3 PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

3.1 DOS CONTRATOS FORMAIS E SUA GARANTIA AOS TRABALHADORES

Conforme as normas trabalhistas, o contrato de trabalho é o acordo celebrado entre empregado e empregador, para dar início a prestação de serviço daquele para este. O contrato, via de regra, é celebrado de forma escrita e por tempo indeterminado, com os requisitos já citados anteriormente, sendo: personalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Vasconcellos destaca que:

É no contrato de trabalho que ficam estabelecidas todas as tarefas a serem exercidas, a carga horária, a remuneração a ser recebida, os deveres e as obrigações e também, garante ao trabalhador que seus direitos sejam resguardados, e que em uma eventual dispensa injusta, ele possa pleitear suas garantias de acordo com o que foi estipulado no contrato (Vasconcellos, 2020).

Como já visto, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regulamenta as relações trabalhistas e garante ao trabalhador, bem como ao seu empregado, a

preservação de interesses de ambos, por isso, trabalhar com carteira assinada, na maioria das vezes, é vantajoso por conta de sua formalidade. Além do mais, há muitos benefícios atribuídos ao trabalhador por lei e no momento em que este tem sua CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) assinada, já começa a se beneficiar. Desse modo, é de extrema importância que o registro seja feito corretamente e que quaisquer alteração seja anotada.

A garantia da carteira assinada traz benefícios ao trabalhador, como: FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), previsto na Lei 8.036, de 11 de maio de 1990, que é um valor depositado mensalmente pelo empregador ou tomador de serviços. E mesmo que ele não tenha acesso a esse valor diretamente, ainda assim é garantido em casos de rescisão contratual (CLT, LTR, 2021).

Além do FGTS, a carteira assinada traz ao trabalhador o benefício de férias, direito previsto na CLT, em seu artigo 129: “todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração” (CLT, LTR, 2021, p. 109), portanto, a cada ano trabalhado, o empregado tem direito a 30 dias de descanso.

Ao trabalhador também é assegurado o benefício do vale transporte, caso seja comprovado que ele realmente necessite para a locomoção do trajeto entre casa trabalho e trabalho casa, conforme prevê o artigo 1º, da Lei nº7.418, de 16 de dezembro de 1985 (CLT, LTR, 2021, p.643):

Art. 1º Fica instituído o vale-transporte, (vetado) que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.

É garantido também o aviso prévio cuja previsão encontra-se no Capítulo VI da CLT e estabelece que, caso uma das partes queira rescindir o contrato, é necessário que seja avisado com antecedência. Esse benefício rege-se pelo princípio da não surpresa, dessa forma, em ocorrência de rescisão contratual por parte do trabalhador, seu empregador precisará de tempo para uma nova contratação e se a rescisão acontecer por parte do empregador, o trabalhador também precisará se organizar, tendo em vista que não receberá mais o salário para

arcar com suas despesas mensais e deverá conseguir um novo emprego (CLT, LTR, 2021).

Também é garantido ao trabalhador o pagamento do 13º salário, que geralmente é pago em duas parcelas durante o ano, na proporção de 1/12 avos de seu salário, para cada mês que foi trabalhado. Lembrando que, o mês trabalhado é aquele em que o trabalhador tenha exercido sua atividade por mais de 15 dias, de acordo com a Lei nº4.090, de 13 de julho de 1962 (CLT, LTR, 2021).

Por fim, mas não menos importante, é estabelecido por lei que o trabalhador não pode trabalhar mais que uma semana, sem que folgue, pelo menos, um dia. Ainda, tal dia deve ser remunerado na mesma proporção que os demais dias da semana, conhecido como RSR (repouso semanal remunerado). Em regra, essa folga é dada aos domingos, podendo, de acordo com o empregador e com a atividade exercida, ser dada em outro dia da semana, mas desde que as 24 horas completas sejam respeitadas, conforme é estabelecido no artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Esses são alguns dos benefícios, dentre tantos outros, bem como auxílio doença e aposentadoria, em que os trabalhadores adquirem quando tem sua carteira de trabalho assinada, garantindo, desta forma, um trabalho digno e com uma proteção a mais, já que são direitos todos positivados.

Entretanto, como já mencionado, por conta da pandemia da COVID-19, que teve início em meados de março de 2020, diversos empregadores não conseguiram se manter, mesmo com os benefícios propiciados pelo governo, a possibilidade de redução de jornada e a proporcional redução salarial, ainda assim, eles se viram com a necessidade de encerrar as atividades e, por consequência, dispensar seus funcionários.

Em razão das demissões em massa e a difícil possibilidade de um novo emprego, a maioria dos trabalhadores dispensados recorreu aos trabalhos informais, com jornadas exorbitantes e sem as garantias citadas anteriormente. Os motoristas de aplicativo e os entregadores de comida são exemplos disso, pois, escolheram tal profissão para não ficarem sem uma fonte de renda. Essa nova modalidade de trabalho tomou força e se tornou uma saída para milhares de trabalhadores que estavam em situação de desemprego.

3.2 CONCEITO DE FLEXIBILIZAÇÃO E A CONSEQUENTE PRECARIZAÇÃO DAS

NORMAS TRABALHISTAS

Assim como toda regra tem sua exceção, com a flexibilização não seria diferente, sabe-se que o avanço tecnológico trouxe diversos benefícios para muitas relações e interações entre pessoas em diferentes locais do mundo, em contrapartida, esse mesmo avanço que permite a conexão, afasta a formalidade e traz consigo a exclusão social, a precarização e a consequente informalidade nos contratos de trabalho.

De acordo com o Dicionário Online de Português, o significado de flexibilização é “ação ou efeito de flexibilizar, de tornar flexível, menos rígido: flexibilização de normas de trabalho”. Dessa forma, no direito do trabalho, a flexibilização visa afastar a rigidez estatal e substituir pela norma estabelecida pelas partes. Ademais, nas palavras de Gustavo Filipe Barbosa Garcia: “a chamada flexibilização pode ser entendida como forma de amenizar o rigor ou a rigidez de certas normas jurídicas, referentes, no caso, ao Direito do Trabalho” (Garcia, 2007, p. 83).

Durante a pandemia, foram criadas diversas medidas provisórias, com o intuito de ajudar os empregadores a manterem suas atividades e seus funcionários, para que as demissões em massa fosse evitadas.

De acordo com Brasil (2021), a MP 1.045, publicada em 27/04/2021, dentre todas as suas instituições, permitiu que os contratos de trabalho fossem suspensos por até 120 dias, tendo reduzida proporcionalmente a jornada e o salário do trabalhador. Tem-se dessa forma, um bom exemplo de flexibilização dos contratos de trabalho, mesmo que estatal, visto que, a suspensão contratual só era possível nos casos específicos e previstos em lei, como, por exemplo, o serviço militar.

Apesar da possibilidade de flexibilização, conforme os dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), no 1º trimestre de 2021, 14,8 milhões de pessoas estavam desempregadas e no cenário de pandemia, tornou-se mais difícil de conseguir uma nova oportunidade, por esse motivo, as pessoas optaram por trabalhos informais para conseguir sua renda mensal, esse fenômeno ficou conhecido com “uberização do trabalho”.

Os trabalhadores que se submetem a esse tipo de trabalho não possuem qualquer estabilidade ou garantia, pois, estão trabalhando por demanda, ou seja, trabalham apenas quando alguém solicita o serviço. Ainda, não podem contar com

um salário fixo mensal, perdem todas as garantias dadas pela CTL, conforme já visto anteriormente, e o trabalho, conseqüentemente, se torna precário.

Este “empreendedorismo”, como vem sendo pregado, causa uma falsa impressão de liberdade, pois o trabalhador pode, por exemplo, escolher o horário em que vai exercer sua atividade, onde e como irá fazê-la, isso faz com que os direitos já conquistados, por meio de muita luta, caiam em uma visão deturpada de independência.

Por ser um trabalho por demanda, alguns desses trabalhadores, como os motoristas de aplicativo e os entregadores de comida exercem suas atividades no período noturno, pois, é o horário em que a procura é maior e, conseqüentemente, conseguem ganhar mais, porém, por ser um trabalho informal, as garantias que são devidas por lei, não são pagas, como o pagamento de adicional noturno e de periculosidade, por exemplo.

Para a historiadora Virgínia Maria Gomes de Mattos Fontes, as relações trabalhistas daqui para o futuro tendem a ficar cada vez mais precarizadas, já que a uberização do trabalho tem pouca ou nenhuma legislação que a regule, caracterizando as pessoas cadastradas, apenas como “parceiros”, ou seja, não reconhecem o vínculo empregatício.

Nas palavras de Fontes (2020): “uma massa de trabalhadores que agora não tem um ponto de luta em comum, precisará lutar contra todas as formas de agressão que sofre”. Assim sendo, é possível de concluir que, nesse aspecto, a tecnologia não está tão a favor dos trabalhadores formais, pois, deixa a desejar muita das garantias já conquistadas por eles, visto que, quando as normas trabalhistas são flexibilizadas dessa maneira e tais inovações afetam o trabalhador de modo negativo, pode-se entender que houve a precarização da relação empregatícia.

4. O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO E A POLÍTICA DE COMPARTILHAMENTO

4.1 CONCEITO E ORIGEM DE UBERIZAÇÃO

A Uber é uma empresa de tecnologia que tem por objetivo o transporte de coisas e pessoas e significa em alemão, algo incrível ou superior. A ideia surgiu inicialmente em 2009, com Garrett Camp e Travis Kalanick, que tiveram dificuldade

de se locomover quando estiveram em uma conferência na França. Ao retornarem para os Estados Unidos da América, em 2010, colocaram a ideia em prática e a partir de então, a Uber começou a funcionar na cidade de São Francisco. (UBER, 2019).

Sendo assim, pode-se concluir que o objetivo principal do aplicativo é promover a comunicação imediata entre os trabalhadores que utilizam seus próprios veículos com os usuários e que precisam se locomover com rapidez. Ou melhor, é a ligação de quem necessita da prestação do serviço com o motorista que estiver disponível para atender a demanda.

No Brasil, a Uber começou a funcionar efetivamente em 2014, quando sediou a copa do mundo e, atualmente, já conta com mais de 500 cidades onde a plataforma é utilizada. O aplicativo oferece variados tipos de serviços, como “*Uber Black*”, “*Uber Flash*”, “*Uber Eats*” dentre outros, visando o conforto e a rapidez para os usuários. Pelo próprio celular e com poucos cliques, o usuário consegue solicitar uma corrida, escolher o tipo de veículo que deseja utilizar. Ainda, pode comparar preços, pedir comida e receber no conforto da sua casa etc. Conforme o significado da palavra, realmente é algo incrível. (UBER, 2020).

Diante dos dados e da breve explanação sobre o método de funcionamento do aplicativo, é nítido que, sob a ótica dos usuários, é um serviço muito cômodo e com um custo benefício ainda melhor, pois, sempre que precisam, independentemente do horário, terá alguém para atender a demanda solicitada.

Segundo Costa (2020), o conceito “uberização” parte da ideia criada pela própria empresa Uber, que visa a facilidade e satisfação de seus usuários. Entretanto, esse conceito se estendeu para diversos outros ramos, não apenas no transporte de pessoas.

Conforme já mencionado, por causa da pandemia, diversos trabalhadores se submeteram a trabalhos informais e como a Uber trata seus prestadores de serviço como “parceiros”, o vínculo empregatício dificilmente é reconhecido, portanto, o conceito serve para todas as outras prestações de serviço feitas informalmente, que seguem essa mesma lógica. (UBER, 2020).

4.2 INFORMALIDADE NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS

A pandemia da COVID-19, que teve início em 2020, serviu para mudar

completamente diversos cenários, não só do Brasil, mas do mundo todo. Dentre eles, o cenário trabalhista foi um dos mais afetados. A crise econômica, devido às medidas restritivas, afetou diretamente os comerciantes e empresários, assim, houve muitas demissões em massa.

Algumas medidas tomadas pelo governo, que objetivavam a contenção do vírus, tiveram reflexos importantes que possivelmente se prolongarão até depois do fim da pandemia.

Segundo os dados do IBGE (2021), antes de ser confirmada a pandemia, o Brasil já contava com 40% dos trabalhadores exercendo suas atividades informalmente, mas devido a esse fenômeno, o cenário cresceu exponencialmente, seja pela demissão em massa, que ocorreu em diversos lugares do país, seja pela flexibilização das regras trabalhistas, já citadas anteriormente.

Conforme Simone Pasianotto, chefe da Reag Investimentos, os trabalhos que mais cresceram informalmente foram: o trabalho autônomo, o trabalho por meio de aplicativos e o empreendedorismo sem registro. Ainda, complementa que:

Desde a última recessão de 2015 e 2016, a gente vinha numa mudança estrutural do mercado de trabalho, com mais flexibilidade, pessoas migrando do regime celetista para outras formas de contratos de trabalho, mais acomodação no mercado informal. Aí veio esse solavanco da pandemia, que deve pressionar ainda mais. (PASIANOTTO, 2021).

Também nas palavras do cientista social, Simon Schwartzman:

A medida do desemprego não é quem não trabalha, é quem não acha trabalho. Então, imagino que vai haver mais gente procurando, o que aumentará a taxa de desemprego. Eu não vejo para 2021 nenhuma melhora significativa da taxa de desemprego porque não acredito que esse governo consiga organizar a economia ou criar um horizonte de estabilidade que possa atrair investimentos e fazer uma economia que traga mais algum dinamismo. (SCHWARTZMAN, 2021).

Desse modo, para se manterem no mercado de trabalho, diversos trabalhadores se viram obrigados a abrir mão de seus direitos já conquistados no decorrer histórico, a fim de conseguir o mínimo para sobreviverem.

4.3 AUMENTO DA UBERIZAÇÃO DURANTE A PANDEMIA

Primeiramente, é importante conceituar a definição da palavra pandemia. De

acordo com a OMS (Organização Mundial da Saúde), pandemia, de modo geral, é a disseminação de uma doença, a nível mundial, sendo transmitida de pessoa para pessoa. (Fundação Oswaldo Cruz, 2020).

Como já visto nos itens anteriores, a pandemia precarizou diversas atividades e fez com que grande parte dos trabalhadores, que estavam desempregados devido à forte crise, se submetessem a trabalhos desgastantes e a jornadas excessivas para conseguirem o sustento.

Mesmo com todas as saídas oferecidas pelo governo, algumas empresas acabaram não conseguindo se manter e precisaram encerrar suas atividades. Por outro lado, por causa do isolamento social e com a grande parte da população em casa, alguns ramos cresceram consideravelmente, como os supermercados e as farmácias, que desde o início da pandemia, não precisaram fechar um dia sequer, por serem considerados atividades essenciais.

Depois disso, o mundo mudou completamente, a população precisou criar novos hábitos e até o modo de se relacionar com outras pessoas passou a ser de outro jeito: o virtual. As aulas mudaram para a forma remota, os trabalhos se tornaram home office, até o comércio, que tinha os produtos mais variados, precisou se readaptar para tentar continuar com a atividade em funcionamento.

Em uma entrevista dada para o site do R7, alguns trabalhadores relataram como é a rotina de quem exerce atividade por demanda, as jornadas são excessivamente cansativas e a remuneração é muito baixa. Pedro Luiz, de 18 anos, afirmou: "não tem horário certo para começar e terminar o trabalho. Chego de manhã, perto das 10h e vou embora só à noite, em torno das 21h". O dinheiro que ele consegue com as entregas, ajuda nas despesas de casa e paga o financiamento que fez para comprar a bicicleta que utiliza para trabalhar. (R7, 2021). O Pedro Henrique Saraiva Rodrigues, também parceiro dessas empresas, afirma que trabalha quatro horas por dia, mas sempre que é solicitado, ele atende:

Houve um dia que eu fiquei 24 horas ligado e ele chamou só três vezes. Nos aplicativos por entrega, o valor é meio aleatório, já fiz corrida que pagava R\$ 2,50, já fiz corrida que pagava R\$ 15... Depende de como o aplicativo opera na hora de gerar o valor. E essa informação, de como é gerado o valor, não fica visível para a gente. (R7, 2021).

De acordo com uma pesquisa realizada pela Universidade Federal da Bahia (Faculdade de Economia – Núcleo de Estudos Conjunturais (NEC) – Projeto

Caminhos do Trabalho), nos dias 26 e 31 de julho de 2020, ficou constatado que a média diária que os trabalhadores informais fazem é de 10 horas e 24 minutos por dia.

Em comparação com uma jornada “normal” de trabalho, prevista pela CLT em seu artigo 58: “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite” (CLT, LTR, 2021, p. 104), esses trabalhadores fazem mais de 20 horas extras semanalmente.

Conforme prevê o artigo 59 da CLT, as horas extras, em regra, não podem exceder duas horas diárias e o parágrafo único do referido artigo estabeleceu que o pagamento dessas horas deverá ser, pelo menos, 50% superior à hora normal (CLT, LTR, 2021, p. 105), sendo assim, é evidente concluir que esses trabalhadores, por estarem trabalhando informalmente, não tem tais direitos garantidos, mas mesmo assim, se submetem a essas jornadas.

Além da média de jornada, a pesquisa da referida universidade, pontuou que os trabalhadores tiveram uma queda de 18,7% de seus rendimentos líquidos e conseguem tirar menos de um salário mínimo por mês, mesmo trabalhando excessivamente. Houve um aumento significativo de acidentes em relação a esses trabalhadores e eles relataram que tiveram pouco ou nenhum apoio da empresa para a qual prestavam serviço, resultado da informalidade na atividade e da “parceria” que as empresas pregam. (Universidade Federal da Bahia, 2020).

Diante de todos esses dados, conclui-se que, trabalhar sem carteira assinada e na informalidade, tem mais pontos negativos do que positivos. Não ter um horário definido ou até mesmo a presença de um superior, nem sempre é sinônimo de liberdade e autonomia. Ainda, é importante destacar que, os empreendedores, que conseguiram se manter durante a pandemia, têm uma propensão muito grande de permanecerem no mercado depois dela, mas é preciso que continuem inovando e se reinventando, pois o mercado digital foi um dos reflexos, se não o mais importante, que continuará muito presente no pós-pandemia.

4.4. REFLEXOS DA INFORMALIDADE NA PERSPECTIVA DOS TRABALHADORES

Outro ponto a ser analisado é implicação da inserção de jovens e adultos

nessas modalidades precárias de trabalho, a qual foi refletida no aspecto econômico e na perspectiva de vida e no futuro desses trabalhadores, que por conta da informalidade, vivem à margem da insegurança.

Esses trabalhadores são os responsáveis pelas entregas e corridas e as avaliações de suas atividades dentro do aplicativo que lhes dão maior credibilidade e ajudam a conseguirem um valor considerável, o mínimo para se sustentar. Levando em consideração a árdua rotina, as condições e ambientes adversos, é questionável se de fato esses trabalhadores conseguem manter suas necessidades básicas.

O psicólogo Americano Abraham H. Maslow, em seu livro “*A Teory Of Human Motivation*”, traz a conceituada tese de que cada ser humano realiza grande esforço para satisfazer suas necessidades pessoais e profissionais, trazendo um esquema com divisão hierárquica do nível mais baixo ao mais alto, sendo inviável pular etapas da hierarquia.

As necessidades são divididas em hierarquias, como:

Figura 1: A hierarquia das necessidades de Maslow:



Fonte: Governo Federal (2018)

Ao se tratar do ser humano biológico, as necessidades de viver, se alimentar, dormir e descansar no trabalho estão diretamente ligadas ao conforto e ergonomia, se refere as necessidades fisiológicas. Já a respeito da segurança, no contexto laborativo, está ligado a boa remuneração e condições seguras de trabalho. A necessidade social está conectada a relação humana de círculos de amizade e na sensação de fazer parte de um grupo. Quando se concerne a estima, o ser humano se sente digno e respeitado nas atividade que executa, trazendo isso ao ambiente laboral, relaciona-se as promoções e ao plano de carreira. Por fim, há a necessidade de autorrealização, fortemente relacionado com o crescimento profissional,

aproveitamento do potencial próprio para a construção de um objetivo, em regra, aborda-se a autonomia, o autocontrole e a independência.

Após uma breve explicação acerca das necessidades, é possível de fazer um comparativo com a realidade do trabalhadores “uberizados”, ante sua rotina e ganhos financeiros, uma vez que, a maioria deles, tem dificuldade para conseguir suprir o segundo grau da hierarquia, que se refere as necessidades básicas de emprego estável e segurança.

Visto que atualmente no Brasil, o desemprego é estrutural, os trabalhadores, que exercem suas funções de maneira informal, entram em “*looping*” de sobrevivência, pois, por ser uma luta diária conseguir suprir as necessidades mínimas, não conseguem pensar em uma qualificação para retornarem ao mercado de trabalho e à segurança de uma atividade formal e regulada pelas normas da CLT.

Esta realidade precária de trabalho revela uma tendência de fazer com que essas pessoas fiquem estratificadas à atividades informais, bem como os motoristas de aplicativos e/ou os entregadores de comida, já que as árduas rotinas dificultam e, em alguns casos, até impedem de forma permanente, que eles se qualifiquem com curso (técnico, superior) ou até mesmo a reservar dinheiro para tais atividades educacionais.

De acordo com a pesquisa Pnad Covid-19, publicada na Folha de São Paulo, em agosto de 2020, o número de desempregados, na última semana do mês de julho do referido ano, chegou a 13,7%, que significa 12,9 milhões de pessoas sem emprego. No período de julho de 2020, a informalidade na prestação de serviços chegou a 33,5% e dentre esses trabalhadores informais, estavam presentes os empregadores do setor privado e os domésticos, que não possuíam carteira assinada, os não contribuintes à Previdência Social e as pessoas que ajudam famílias sem ganhar nada.

Desta forma, os dados acima comprovam a dificuldade que alguns brasileiros têm de voltar ao mercado de trabalho. Além disso, essa rotina de precarização tende a empurrar muitos trabalhadores para a informalidade permanente, tirando perspectivas pessoais de crescimento profissional e conquistas, potencializando, de certa forma, o desemprego estrutural, pois há também um número considerável de empresas com vagas abertas, que dificilmente serão preenchidas por falta de qualificação. Percebe-se que, a rotina do desemprego e da precarização do trabalho afasta os futuros celetistas da qualificação e da retomada ao mercado.

5 CONCLUSÃO

A informalidade do trabalho não se iniciou com a pandemia, isso já existia anteriormente. Como visto neste artigo, no decorrer histórico, muitos direitos foram conquistados e a informalidade, mesmo estando presente, foi perdendo espaço, entretanto, por conta da pandemia, alguns trabalhadores se viram na necessidade de se submeter a esse tipo de trabalho para tentar conseguir o mínimo existencial. A informalidade na prestação de serviços é um tipo de labor, em que não possui os requisitos para se configurar uma relação empregatícia: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação.

É possível de afirmar que, depois da pandemia, deverá ter uma reanálise da legislação atual, e talvez, até a criação de novas leis que regulamentem sobre esse tipo de relação de trabalho, já que o mercado digital ainda permanecerá no cotidiano da sociedade quando essa situação acabar e os trabalhadores precisarão de garantias para continuar exercendo tais funções.

Neste trabalho, o raciocínio de estudo foi direcionado especificadamente às relações de trabalho informais no país, que apresentou crescimento significativo desde o início da pandemia, período este que mudou o modo de viver de todos os países, onde precisaram de readequações para continuar a viver.

É certo, entretanto, que a informalidade dos trabalhos, ajudou e ainda ajuda muitos trabalhadores a sobreviverem em detrimento da pandemia, mas é notável o risco de que a manutenção dessa informalidade pode condicionar a força de trabalho permanecer de forma viciosa na prática, sem perspectivas de mudança, evolução e até de retorno ao mercado de trabalho formal, dificultando a mobilidade social para um grupo de pessoas afetadas pela pandemia e pelo desemprego.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. 52ª ed. São Paulo: LTR, 2021.

BRASIL. **Medida provisória** nº 1.045, de 27 de abril de 2021. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 27 abr. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm> Acesso em: 13 jul. 2021.

BRASIL. **Constituição** (1988). **Constituição** da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado **Federal**: Centro Gráfico, 1988.

CARRANÇA, Thais. Mais de 40 bilhões de pessoas querem trabalhar mas não conseguem, diz IBGE. **Gazeta do Povo**, São Paulo, 14 ago. 2020, Mercado. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/08/mais-de-40-milhoes-de-brasileiros-querem-trabalhar-mas-nao-conseguem-diz-ibge.shtml>> Acesso em: 11 set. 2021.

CIPRIANO, Magno Ritchiely Barbosa. A relação de trabalho e a relação de emprego e suas diferenças. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 12 out 2021. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/50865/a-relacao-de-trabalho-e-a-relacao-de-emprego-e-suas-diferencas>>. Acesso em: 5 jul. 2021.

COSTA, Vivian. Jornal da Ciência. Uberização e Precarização do Trabalho e suas Consequências. **SBPC**, Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência. Disponível em: <<http://portal.sbpcnet.org.br/noticias/uberizacao-e-precarizacao-do-trabalho-e-suas-consequencias/>> Acesso em: 06 jul. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª. Ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 333.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª edição. São Paulo: LTr, 2009. p. 82

DESCUBRA o que é o Uber e saiba como ele funciona. **Uber**, 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/o-que-e-uber/> Acesso em: 07 jul. 2021.

ESTATÍSTICA coronavírus. **Google**, Brasil, out, 2021. Disponível em: <<https://www.google.com/search?q=mortes+pelo+covid+no+brasil&oq=mortes+pelo+&aqs=chrome.3.69i57j0i433l3j0l6.6396j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8>> Acesso em: 07 jul. 2021.

FATOS e Dados sobre a Uber. **Uber**, 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>> Acesso em: 07 jul. 2021.

FLEXIBILIZAÇÃO. In.: Dicio, **Dicionário Online** de Português. Porto: 7Graus, 2021. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/flexibilizacao/>> Acesso: 06 jul. 2021.

GARCIA. Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Método, 2007.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. **Desemprego**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>> Acesso em: 06 jul. 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Rio de Janeiro: IBGE, 20[?]. **Combate à Covid-19**. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/>> Acesso em: 13 jul. 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MEDEIROS, Roberto Quadra de. **A caracterização da Eventualidade nas Relações Trabalhistas**. 2011. 94f. Monografia (Graduação de Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

PERIARD, Gustavo. A hierarquia de necessidades de Maslow: o que é e como funciona. **Governo Federal**. Disponível em: <<https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/gestao-estrategica/artigos-gestao-estrategica/a-hierarquia-de-necessidades-de-maslow>> Acesso em: 11 set. 2021.

PÓRPORA, Leo. A Flexibilização das Leis Trabalhistas em Tempos de (In)Certezas. **Unaerp**, Ribeirão Preto, v. 3, p. 1-14.

RELATÓRIO de pesquisa: levantamento sobre o trabalho de entregadores de por aplicativo no Brasil. **NEC**: Núcleo de Estudos Conjunturais, UFBA, Universidade Federal da Bahia, Bahia. Disponível em: <<http://www.nec.ufba.br/relatorio-de-pesquisa-levantamento-sobre-o-trabalho-de-entregadores-por-aplicativo-no-brasil/>> Acesso em: 08 jul. 2021.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à CLT**. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990, vol. I.

SANTOS, Sara; PINHEIRO, Sheila. Entregadores trabalham mais de 12h por dia para sustentar família. **R7**, Brasília, 30 mar. 2021. Disponível em: <<https://noticias.r7.com/economia/entregadores-trabalham-mais-de-12h-por-dia-para-sustentar-familia-30032021>> Acesso em: 08 jul. 2021.

SECIUK, Cristina. Pandemia Impulsiona Informalidade no Mercado de Trabalho e CLT Pode Virar Exceção. **Gazeta do Povo**, São Paulo, 09 jan. 2021, Economia. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/economia/trabalho-pandemia-impulsiona-informalidade/>> Acesso em: 07 jul. 2021.

VASCONCELLOS, Andréa. Relação de Trabalho x Relação de Emprego – Formas Alternativas de Contratação. **Esamg**, Belo Horizonte, p. 1-8.