

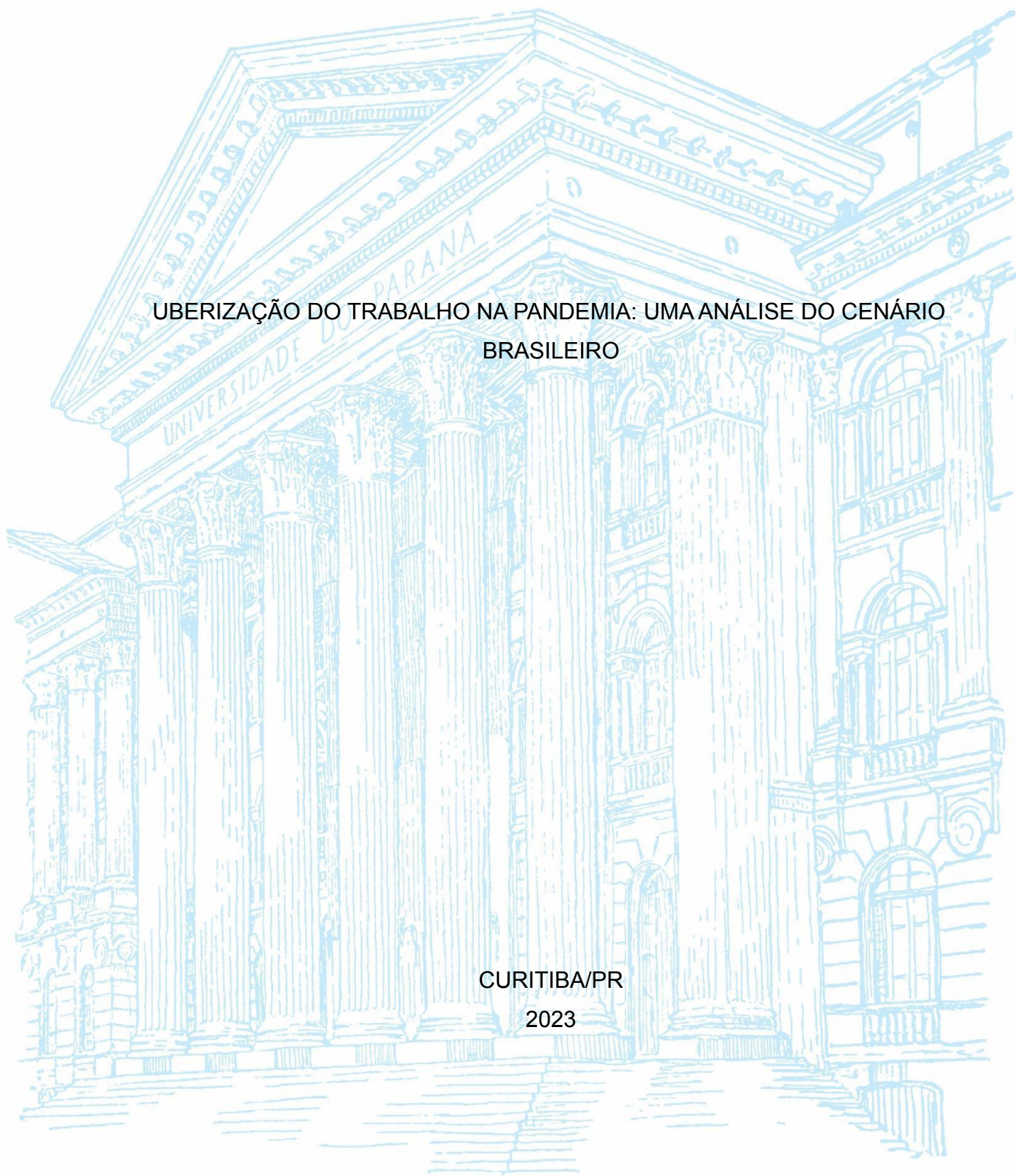
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ANA LAURA RIBEIRO LINO

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NA PANDEMIA: UMA ANÁLISE DO CENÁRIO
BRASILEIRO

CURITIBA/PR

2023



ANA LAURA RIBEIRO LINO

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NA PANDEMIA: UMA ANÁLISE DO CENÁRIO
BRASILEIRO

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Ciências Econômicas, Setor de Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientadora: Professora Raquel Rangel de Meireles Guimarães

CURITIBA/PR

2023

A ficha catalográfica é obrigatória para as teses (doutorado e livre docência) e as dissertações (mestrado) defendidas na UFPR, sendo oferecida gratuitamente nas bibliotecas do SiBi/UFPR.

Em obras impressas, a ficha catalográfica deve constar no verso da folha de rosto. Em obras digitais, a ficha deve constar na página após a página de rosto.

Entre em contato com a biblioteca do seu curso para solicitar a ficha catalográfica para sua tese ou dissertação: <http://www.portal.ufpr.br/contato.html>

Caso o autor tenha interesse em divulgar os dados científicos utilizados para a elaboração da sua Dissertação ou Tese, deve acessar a Base de Dados Científicos da Universidade Federal do Paraná (BDC/UFPR), e solicitar a inclusão do endereço (DOI) na Ficha Catalográfica do seu trabalho.

A presença da ficha catalográfica não significa que o trabalho está normalizado. Os bibliotecários que elaboram as fichas catalográficas não são responsáveis por verificar a normalização da tese/dissertação, uma vez que a normalização é de responsabilidade do autor do trabalho. As bibliotecas do SiBi/UFPR oferecem orientação sobre a normalização de trabalhos. Se necessário, consulte a biblioteca do seu curso para obter informações sobre essa orientação.

Em cumprimento à Resolução n. 184, de 29 de setembro de 2017, do Conselho Federal de Biblioteconomia (CFB), a ficha catalográfica deve estar acompanhada do nome e do número de registro profissional do bibliotecário que a elaborou. Portanto, **solicitamos que as informações da ficha não sejam alteradas, inclusive as palavras-chave, que estão padronizados no Sistema de Bibliotecas da UFPR.** Se necessitar de qualquer alteração na ficha, por favor, solicite-a ao bibliotecário.

Outras informações: http://www.portal.ufpr.br/ficha_catalog.html

Mantenha essa página em branco para inclusão da ficha catalográfica após a conclusão do trabalho.

TERMO DE APROVAÇÃO

ANA LAURA RIBEIRO LINO

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NA PANDEMIA: UMA ANÁLISE DO CENÁRIO BRASILEIRO

Monografia apresentada ao curso de Graduação em Ciências Econômicas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Prof(a). Raquel Guimarães

Orientador(a) – Departamento de Economia da Universidade Federal do Paraná

Prof(a). Angela Welters

Departamento de Economia da Universidade Federal do Paraná

Prof(a). Junior Ruiz Garcia

Departamento de Economia da Universidade Federal do Paraná

Curitiba, 16 de fevereiro de 2023.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pois a fé de um futuro melhor é o que me mantém firme nesta caminhada. Agradeço aos meus pais por terem me proporcionado a vida que tive, com tudo o que era necessário para que eu chegasse até aqui. Aos meus amigos por me incentivarem e estarem do meu lado nos momentos difíceis. Por fim, aos meus professores, por todos os ensinamentos transmitidos e pela dedicação a essa profissão tão digna.

Dedico este trabalho a todo meu curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Paraná, professores e colegas de classe, os quais me sinto privilegiada de ter conhecido. Dedico a minha família e amigos, principalmente aos meus pais, que me apoiaram em cada momento desta caminhada e me deram coragem para continuar.

“Os homens fazem a sua própria história; contudo, não a fazem de livre e espontânea vontade, pois não são eles quem escolhem as circunstâncias sob as quais ela é feita, mas estas lhes foram transmitidas assim como se encontram” (MARX, 2011, p.25).

RESUMO

O mercado de trabalho brasileiro sempre teve forte presença da informalidade e o desemprego é o que faz os trabalhadores buscarem outras formas de garantir a subsistência. O avanço tecnológico ajudou nesse processo, pois a criação de plataformas digitais, intituladas como intermediadoras, são um dos determinantes das novas relações de trabalho que estão surgindo, como o modelo de uberização. A uberização é um fenômeno no mundo do trabalho, onde as atividades são realizadas por meio digital. Consiste em uma maior flexibilidade dos serviços, onde não há vínculos empregatícios entre a empresa dona da plataforma e o trabalhador, gerando assim uma nova forma de controle e organização das relações de trabalho. No entanto, essa atividade transfere ao trabalhador os riscos e custos do trabalho, enquanto carece de direitos trabalhistas básicos. Com o surgimento da pandemia da COVID-19, o mundo inteiro entrou em crise, trazendo consequências também no mercado de trabalho. Neste contexto, observa-se um aumento no número de trabalhadores uberizados, principalmente os motoboys e os motoristas de aplicativos, como forma de escapar do desemprego, bem como aumento da precariedade na atividade. Logo, esse trabalho busca entender o que é a uberização do trabalho e de que forma a pandemia resultou em seu aprofundamento e de todas as consequências da modalidade na vida dos trabalhadores.

Palavras-chave: Uberização. Pandemia. Trabalho. Precariedade. Plataformas digitais.

ABSTRACT

The Brazilian labor market has always had a strong presence of informality and unemployment is what makes workers look for other ways to guarantee subsistence. Technological advances helped in this process, as the creation of digital platforms, called intermediaries, are one of the determinants of the new work relationships that are emerging, such as the uberization model. Uberization is a phenomenon in the world of work, where activities are carried out digitally. It consists of greater flexibility of services, where there are no employment ties between the company that owns the platform and the worker, thus generating a new form of control and organization of labor relations. However, this activity transfers the risks and costs of work to the worker, while lacking basic labor rights. With the consequences of the COVID-19 pandemic, the whole world entered a crisis, which also had consequences for the labor market. In this context, there is an increase in the number of uberized workers, especially motoboys and app drivers, as a way to escape unemployment, as well as an increase in precariousness in the activity. Therefore, this work seeks to understand what the uberization of work is and how the pandemic generated its deepening and all the consequences of the modality in the lives of workers.

Keywords: Uberization. Pandemic. Work. Precariousness. Digital platforms.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – TAXA DE DESEMPREGO TOTAL NO BRASIL (% DA FORÇA DE TRABALHO TOTAL).....	24
GRÁFICO 2 – TAXA DE TRABALHADORES ASSALARIADOS NO BRASIL (% DO EMPREGO TOTAL).....	25
GRÁFICO 3 – TAXA DE EMPREGO VULNERÁVEL NO BRASIL (% DO EMPREGO TOTAL).....	26
GRÁFICO 4 – QUANTIDADE DE PESSOAS QUE NÃO PROCURARAM TRABALHO POR CONTA DA PANDEMIA OU FALTA DE TRABALHO NA LOCALIDADE.....	34

LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

IBGE	- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
IPEA	- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
TST	- Tribunal Superior do Trabalho
TRT	- Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
1.1	JUSTIFICATIVA	17
1.2	OBJETIVOS	19
1.2.1	Objetivo geral	19
1.2.2	Objetivos específicos	19
1.3	METODOLOGIA	20
2	UM PANORAMA DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO NAS ÚLTIMAS DÉCADAS	21
3	UBERIZAÇÃO – SURGIMENTO E CARACTERÍSTICAS	27
4	PANDEMIA - ALGUMAS CONSEQUÊNCIAS NO TRABALHO	32
5	IMPACTOS DA PANDEMIA NA UBERIZAÇÃO BRASILEIRA	36
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
7	REFERÊNCIAS	43

1 INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias de informação tem impactado nas relações econômicas e sociais, inclusive no trabalho, que têm se tornado cada vez mais informal. Esse processo de informalidade passou a ter mais força a partir da década de 90, através das tentativas do governo de recuperar a economia abalada pela crise dos anos 80, optando por medidas de caráter mais liberal (YANO e MONTEIRO, 2008). Fatores que ao longo do tempo, foram se alinhando ao avanço da tecnologia e ao surgimento de novas modalidades de trabalho. Dentro desse processo de transformação, estão incluídas as plataformas digitais, que tornam o trabalho mais automatizado e precário (OIT, 2018).

A Uberização é um exemplo da mudança nas relações de trabalho que está em tramitação. Nesta monografia, entende-se Uberização por modelo de trabalho em tendência que, em cerne, é mediado por plataformas digitais e abarca diversas atividades econômicas, além de gerar diferentes formas de organização e gerenciamento nas relações de trabalho (ABÍLIO, 2020). O avanço do neoliberalismo nos últimos anos e o crescente desemprego, geraram novas modalidades, como o trabalho uberizado (LOURENÇO, 2019). Além disso, a ascensão da internet também é em grande parte, responsável por essas alterações, pois o trabalho neste sentido depende, exclusivamente, das plataformas digitais geradas pelas tecnologias adotadas pelas grandes empresas e acessíveis à população (FRANCO & FERRAZ, 2018).

Entende-se que essa é uma modalidade marcada por várias mudanças e abarca novas formas de controle e organização, ampliando o processo de informalidade em âmbito global e, embora o termo tenha se originado da palavra Uber, não se limita apenas a essa empresa (ABÍLIO, 2020), pois existem inúmeros aplicativos que abrangem todos os tipos de prestação de serviços, como a “99” (transporte), e também os serviços de delivery como o Rappi e o Ifood.

Essas plataformas são uma fonte de renda. Assim, classifica-se a constância do desemprego como uma das maiores causas do avanço do trabalho uberizado, pois os indivíduos passam a ser responsáveis por criar formas de gerar ganhos e garantir a própria sobrevivência. Logo, observa-se uma migração dessa parcela de trabalhadores

para o trabalho em aplicativos (ABÍLIO, 2020). Os de transporte e delivery, são exemplos predominantes nesta pesquisa.

Ademais, embora o emprego informal e precário esteja fortemente presente na economia brasileira antes da pandemia da COVID-19, os impactos da proliferação do vírus, intensificaram e exacerbaram essa realidade. A implantação de políticas que privilegiaram o empresário, como redução e suspensão de jornadas de trabalho e salários, colaboraram para o aumento da miséria e desemprego no país (ANTUNES e SANTANA, 2021). Em um ano de pandemia mais de dois milhões de trabalhadores foram retirados do mercado de trabalho formal, o Brasil contava no mês de agosto de 2020 com 13,7 milhões de desempregados, a taxa de desocupação atingiu 14,3%, o que é 3,8% a mais que em maio do mesmo ano (IBGE, 2020).

A chegada da pandemia trouxe com ela as medidas protetivas contra a doença. O isolamento social, suspensão de atividades econômicas e afastamento de trabalhadores de suas atividades, com mínimas medidas de auxílio a essa população, geraram insegurança e desemprego, aumentando a força de trabalho em empresas-aplicativos (MORAES, 2020). Mas é importante ressaltar que neste meio, os riscos e custos das atividades são transferidos ao trabalhador, além da ausência de direitos trabalhistas. Mudanças que geram fortes impactos na vida dos trabalhadores e estão crescendo. É um modelo que concentra uma longa trajetória no mundo do trabalho, se tornando uma tendência futura (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021).

1.1 JUSTIFICATIVA

A Uber, uma das principais empresas do ramo, teve seu início há pouco mais de 10 anos, como dito anteriormente, com a finalidade de ser um aplicativo de transporte, terceirizando a mão de obra, isto é, usuários do aplicativo podem oferecer corridas para passageiros que desejam viagens. No entanto, não há qualquer vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa, sendo eles considerados trabalhadores autônomos.

(...) a Uber não é fornecedora de bens, não presta serviços de transporte ou logística, nem funciona como transportadora, e que todos esses serviços de transporte ou logística são prestados por parceiros independentes,

que não são empregados (as) e nem representantes da Uber, nem de qualquer de suas afiliadas (UBER, 2021).

Embora não haja essa relação entre capital e trabalho como em uma atividade laboral, pois são os próprios trabalhadores responsáveis pelos custos e riscos do serviço, não há assalariamento e o controle e organização da atividade é feita inteiramente por algoritmos comandados pela empresa, fortificando o sistema de lucros capitalistas e extração de mais valor (FILGUEIRAS & ANTUNES, 2020). Essa nova organização de trabalho é caracterizada pela informalização e também pela falta de proteção social (ANTUNES & SANTANA, 2021).

A precarização das condições de trabalho é um elemento importante dessa mudança, visto que esses trabalhadores, por não terem carteira assinada ou contratos formais, não possuem as obrigações e direitos trabalhistas para protegê-los, como férias remuneradas, 13º salário, licença à maternidade ou previdência social (MATA, 2021). Ao se considerarem apenas intermediadoras do serviço, as empresas se recusam a se definir como empregadoras, sendo uma estratégia empresarial para mascarar o assalariamento (FILGUEIRAS & ANTUNES, 2020), mesmo que seja aparente o vínculo de emprego: “Num aspecto puramente trabalhista, há, nessas relações, evidências concretas de subordinação, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade do serviço. Elementos que, conjuntamente, configuram uma relação de trabalho entre as partes” (MATA, 2021).

Ademais, no que diz respeito ao contexto pandêmico, o aumento do desemprego somado à problemática falta de políticas públicas eficientes que auxiliem a população no isolamento social, evidenciam a desigualdade entre aqueles que podem de fato se isolar em casa para se proteger do vírus e aqueles que necessitam trabalhar de alguma forma para sobreviver, e é neste momento que se observa uma tendência na busca de trabalhos informais através dessas plataformas como uma maneira de driblar o desemprego (ANTUNES E SANTANA, 2021).

Nos primeiros dois trimestres de 2021 (quase um ano depois do início da pandemia), o número de trabalhadores em aplicativos de transporte cresceu 37% em relação aos 4 anos anteriores, sendo que para os aplicativos de delivery, o aumento foi de 979,8% no mesmo período (GÓES *et al.*, 2021). De forma correspondente, do lado do consumidor, em 2020 houve um crescimento de 149% nos gastos com Rappi, Ifood

e Uber Eats, e em 2021 o gasto com delivery cresceu 187% entre março e dezembro (LAURINO, 2021). Compreende-se uma maior demanda por bens e serviços entregues à domicílio.

Antes da pandemia, o Brasil já passava por abalos na estrutura do trabalho. Argumentando modernizar esse meio, ao longo dos anos, as políticas governamentais resultaram em enfraquecimento dos direitos trabalhistas e dos sindicatos. Logo, a crise econômica e social gerada pela COVID-19, apenas intensificou e exacerbou problemas já existentes, impactando fortemente a vida da classe trabalhadora (ANTUNES & SANTANA, 2021).

1.2 OBJETIVOS

Os objetivos serão divididos em objetivo geral e objetivos específicos, de forma a resumir e apresentar a ideia central deste trabalho, bem como as ideias que serão abordadas para compor o objeto da pesquisa.

1.2.1 Objetivo geral

O presente trabalho tem como objetivo apresentar o modelo de atividade econômica denominada “Uberização”, e o impacto da pandemia da Covid-19 sobre ela no Brasil.

1.2.2 Objetivos específicos

A revisão de literatura será dividida em quatro partes. O primeiro objetivo específico é apresentar, no segundo capítulo, um panorama acerca da situação do trabalho brasileiro nas últimas décadas. O capítulo 3 apresenta o que é a uberização e suas características centrais. O capítulo 4 traz alguns dos impactos da pandemia da COVID-19 no trabalho e, por fim, no capítulo 5, serão abordados os efeitos da pandemia no processo de uberização no Brasil.

1.3 METODOLOGIA

A metodologia descreve os procedimentos que serão feitos para realizar a pesquisa, devendo apresentar o tipo de pesquisa, a população e amostra e a forma da análise de dados (GIL, 2002). Assim, para a realização deste trabalho, foi utilizado o método de pesquisa dedutivo, com pesquisas e análises bibliográficas acerca dos temas sobre uberização e seus efeitos no trabalho no Brasil e sobre os impactos da pandemia do COVID-19 na vida dos trabalhadores. Além disso, foram utilizados sites e revistas online para obtenção de dados estatísticos, bem como artigos de teor acadêmico acerca do tema, compondo a estrutura desta monografia.

2 UM PANORAMA DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO NAS ÚLTIMAS DÉCADAS

A estrutura do trabalho no Brasil possui uma base histórica formada por escravismo, informalidade e precariedade. Mas é a partir dos anos 90 que se pode observar uma intensificação dos dois últimos termos, pois essa década foi marcada por grandes reformas políticas e privatizações de empresas estatais brasileiras. As mudanças realizadas na década de 90, que priorizavam o Estado como um regulador e fiscal com menos participação na economia e maior liberação econômica, tinham como objetivo aumentar a produtividade (YANO e MONTEIRO, 2008).

De fato, a década de 90 trouxe várias mudanças, como o avanço da industrialização e maior participação de empresas privadas e multinacionais, intensificando o processo de globalização e financeirização, que acarretaram em uma flexibilização do trabalho. Entendia-se que a forte presença do Estado e a má condução da política econômica, estaria prejudicando o crescimento do país. Por consequência, as empresas passaram a adotar novas formas de trabalho e tecnologia, impactando a mão de obra e o emprego e intensificando o processo de informalidade e precarização (CAMPOS, 2015). Neste período, a tendência era de não haver aumento nos empregos, devido à evolução tecnológica (mesmo com crescimento econômico), a menos que os empregos fossem acompanhados de maior flexibilidade. Os sindicatos também estariam em declínio, juntamente com as negociações trabalhistas, pondo em risco o crescimento do salário mínimo (KREIN, 2013).

Dentro deste contexto, entende-se que a inserção do país na globalização, isto é, as mudanças na organização econômica e política para um modo mais liberal, a reestruturação produtiva e a flexibilização, são fatores que contribuem para a precariedade do trabalho (KREIN, 2013). Nesta circunstância, também se encontra a precariedade como elemento constitutivo da exploração da força de trabalho, a contração da força sindical dos trabalhadores, o retraído mercado de trabalho, bem como o forte desemprego acompanhado da falta de perspectiva profissional dos trabalhadores brasileiros. Todos esses fatores estão ligados à trajetória do sistema econômico para um sistema neoliberalista, em que a classe trabalhadora é colocada

em um ambiente de insegurança em relação aos empregos formalizados (ALVES, 2009).

O neoliberalismo estava em pauta também no exterior, enquanto movimentos históricos aconteciam e o capitalismo se proliferava. No Brasil, o processo foi mais tardio e as mudanças políticas que aconteciam no início da década de 90 se tornaram um cenário propício para o início de um mercado mais liberal e trabalho de cunho mais flexível, terceirizado, com menos contratos formais, além de aumentarem o desemprego (ALVES, 2009). Com isso, observa-se que a informalidade e a desocupação se ampliaram, enquanto os rendimentos diminuíram (CAMPOS, 2015).

De acordo com Mattei (2018), o final do século 20 trouxe fortes mudanças na estrutura do mercado de trabalho brasileiro:

A mudança do modo de produção aliada a outros fatores como a terceira revolução tecnológica, a nova divisão internacional do trabalho, a desregulamentação dos mercados, a abertura comercial e a maior ação das empresas transnacionais, levaram a um processo de reestruturação produtiva, pautado pelo receituário neoliberal que visava reduzir os custos e aumentar a produtividade do trabalho (MATTEI, 2018, p114)

Sendo que as medidas de cunho neoliberal adotadas, não diminuíram o desemprego, pelo contrário, a criação de empregos não acompanhou o crescimento do PIB, gerando uma espécie de “deseestruturação do mercado”, com elevado nível de informalidade (MATTEI, 2018).

De fato, políticas referentes ao trabalho na época fragilizaram as relações de trabalho, impulsionando uma maior flexibilização e precarização. As privatizações juntamente às reformas liberais resultaram no aumento da produtividade, mas também geraram desemprego, devido à adoção de tecnologias substitutivas de mão de obra. Tal redução de trabalhadores formais levou ao aumento dos empregos informais (KALLERBERG, 2009). As iniciativas tomadas pelo governo, consistiram em reduzir a participação do Estado na regulação do trabalho e transferir para as empresas a definição das relações de trabalho, formas de contrato, remuneração e outros direitos. Essas novas regulações aumentaram o uso do trabalho temporário, jornadas parciais e flexibilização dos salários, que despertou interesse em muitos trabalhadores, embora os sindicatos fossem contra essas flexibilizações dos direitos trabalhistas (CAMPOS, 2015).

No entanto, embora as tendências da década de 90 fossem em direção ao desemprego e flexibilidade, os anos seguintes se mostraram contrários. Houve geração de emprego e valorização dos salários. O governo Lula construiu políticas que buscavam favorecer a classe trabalhadora e melhorar a distribuição de renda (KREIN, 2013). Assim, no início dos anos 2000, observa-se um aumento na ocupação formal, gerada pela política de dinamismo dos agregados econômicos (incluindo a regulação do trabalho) implantada pelo novo governo, gerando maior formalização e mais rendimentos (CAMPOS, 2015). De acordo com Campos (2015), o Estado voltou a assumir maior participação na acumulação econômica a partir de 2008, alavancando investimentos e o consumo.

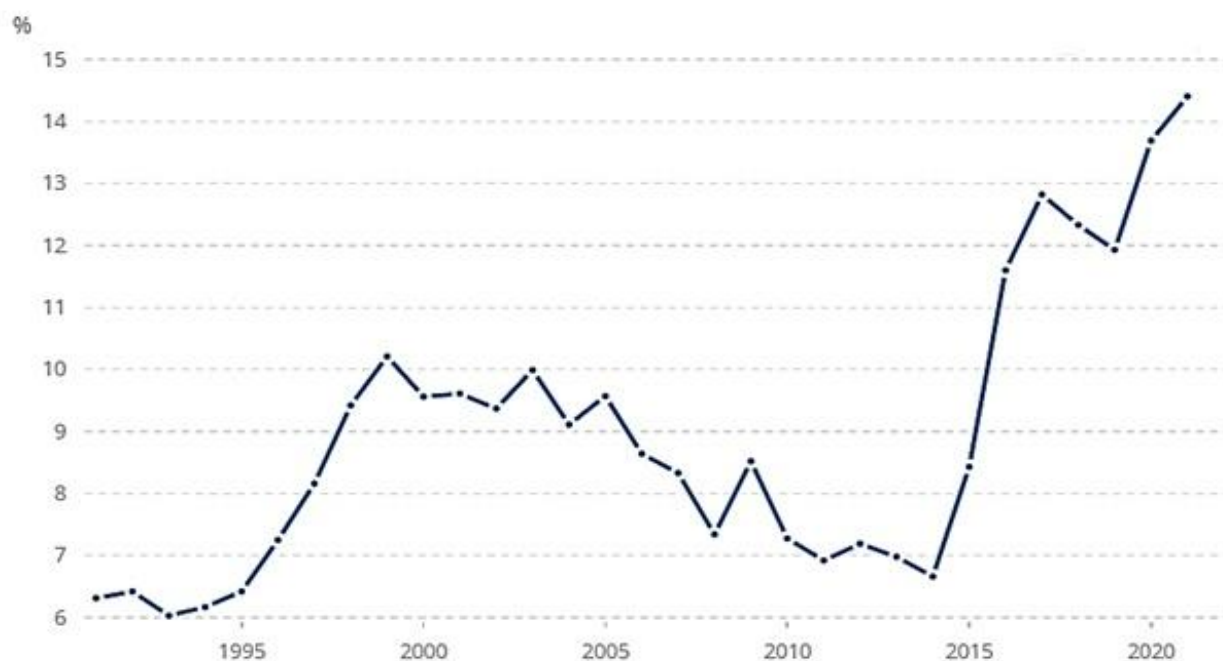
Observa-se que as políticas neoliberais tomadas na década de 90 levaram o mercado brasileiro em uma direção contrária do que ocorreu na primeira década do século 21. Entre 2003 e 2014 houve um crescimento de aproximadamente 68% no mercado de trabalho formal (MATTEI, 2018). No governo Dilma, por exemplo, o desenvolvimento econômico está ligado ao crescimento do mercado de trabalho e às políticas direcionadas aos salários e subsídios à população (como a bolsa família ou acesso à créditos do BNDES) (KREIN, 2013), o aumento dos postos de trabalhos formais nos governos do Lula e da Dilma está relacionado com a criação de programas sociais com objetivo de combater a pobreza, "...como Fome Zero, Bolsa Família e Minha Casa Minha Vida" (MATTEI, 2018, p.116).

Ainda assim, as diferentes mudanças políticas e econômicas atreladas à acumulação capitalista, acarretaram em uma reestruturação produtiva, que incluem as inovações tecnológicas, mudanças nas relações entre as empresas, novos métodos de organização de produção (como o *just-in-time*) e dos trabalhadores. Mudanças que de forma geral, estão em direção às formas de organização mais flexíveis. Começam a ser mais aparentes os termos como "*outsourcing*", isto é, terceirização. A subcontratação, permanência da informalidade, aumento do ritmo do trabalho, da remuneração variável, jornadas flexíveis, bem como maior presença tecnológica no controle do trabalho, são aspectos crescentes e flexibilizadores do trabalho (KREIN, 2013).

No entanto, apesar da economia ter crescido nos anos anteriores a 2014, a crise ocorrida após essa data, retraiu o mercado de trabalho, gerando maiores taxas de

desemprego, principalmente nas ocupações formais (MATTEI, 2018). Abaixo, o gráfico 1 mostra essa evolução do desemprego, é a parcela da força de trabalho que está sem trabalho, mas disponível e procurando emprego.

GRÁFICO 1 – TAXA DE DESEMPREGO TOTAL NO BRASIL (% DA FORÇA DE TRABALHO TOTAL)



FONTE: World Bank (2022)

Assim, observa-se que entre a década de 90 e o ano 2000 houve um forte crescimento da taxa de desemprego, atingindo cerca de 10,2% em 1999. Durante a primeira década do século 21, tem-se uma redução, com pequenas oscilações de crescimento, mas que chega ao nível de 7,3% em 2010, uma redução de quase 3% em 10 anos. A partir de 2015 o nível de desemprego cresce drasticamente, atingindo um pico de 12,8% em 2017, parte do resultado da recessão iniciada anteriormente. De forma contínua, o nível de desemprego cresce mais a partir de 2019, chegando ao auge em 2021 com 14,4% (período da crise da COVID-19).

Para mostrar a evolução dos empregos formais e informais, o gráfico 2 mostra os trabalhadores assalariados (empregados), ou seja, que exercem um tipo de emprego remunerado com contratos explícitos ou implícitos que oferecem uma

remuneração básica, não dependendo propriamente da sua produção ou da receita gerada por eles.

GRÁFICO 2 – TAXA DE TRABALHADORES ASSALARIADOS NO BRASIL (% DO EMPREGO TOTAL)



FONTE: World Bank (2021)

Observa-se que apesar das oscilações, houve um crescimento acentuado da taxa de trabalhadores assalariados entre os anos 2000 até meados de 2015, quando passou a decair. O que mostra os resultados da crise após 2014 observada anteriormente, bem como a relação das políticas voltadas ao mercado de trabalho formal aplicadas nos anos 2000.

GRÁFICO 3 – TAXA DE EMPREGO VULNERÁVEL NO BRASIL (% DO EMPREGO TOTAL)



FONTE: World Bank (2021)

Agora, o gráfico 3 mostra o emprego vulnerável, que são os familiares e trabalhadores por conta própria como uma porcentagem do emprego total, isto é, sem uma remuneração básica, dependendo exclusivamente do que produzem. Visualmente, é possível notar uma tendência de decrescimento de empregos vulneráveis, com algumas oscilações, até o ano de 2015, quando há uma alta e crescimento constante desse tipo de trabalho. Novamente a crise de 2014 pode ser considerada como uma das causas desse aumento e as políticas aplicadas pelo governo Lula nos anos 2000, como uma causa da diminuição desse tipo de trabalho.

Logo, entende-se que as crises ocorridas nas últimas décadas, o desemprego e o aumento da precarização são abertura para um ambiente de cunho mais liberal, principalmente o avanço do desemprego e a busca de renda, que são o ponto inicial para os trabalhadores sucumbirem a empregos informais, inclusive o trabalho uberizado (LOURENÇO, 2019). Neste sentido, é importante ressaltar que a flexibilidade possibilita que as empresas tenham maior liberdade na criação de contratos e remunerações, bem como na definição do custo da mão de obra ou a quantidade a ser contratada. Tais controles são derivados do declínio de proteções

trabalhistas e normas que beneficiam a classe empresarial. Com isso também se entende a necessidade da criação de legislações que acompanhem essas mudanças (KREIN,2013).

3 UBERIZAÇÃO – SURGIMENTO E CARACTERÍSTICAS

A uberização pode ser definida como uma nova forma de reorganização do trabalho, com diferentes modos de controle e gerenciamento, em que os trabalhadores permanecem subordinados (ABÍLIO, 2019). É um modelo que tem chamado atenção global, devido à modernidade e às mudanças causadas nas relações de trabalho: “Utiliza-se da tecnologia da informação e comunicação (TIC) para, por meio de smartphones, fazer circular produtos e serviços de forma rápida e prática” (AQUINO; PILATE; FELIX, 2020, p.48). Mas o termo “Uberização” em si, vem da palavra Uber, exemplo de plataforma de mobilidade. No Brasil, a empresa teve seu início em meados de 2014 em apenas algumas cidades, mas atingiu outros locais rapidamente. No ano de 2020, a empresa atuava em todas as regiões do Brasil, em mais de 500 cidades brasileiras e 71 países (UBER, 2020).

As corporações no comando dos aplicativos defendem a ideia de que as plataformas são formas de dar autonomia ao trabalhador e que elas apenas servem de mediação, enquanto aqueles que usam a plataforma para obter renda padecem de um trabalho seguro e com remuneração adequada (LOURENÇO, 2019). Não é um serviço de carona, “a Uber é uma empresa de tecnologia que possibilita, por meio de seu aplicativo, que motoristas parceiros encontrem pessoas que precisam de viagens acessíveis e confiáveis” (UBER, 2020), deixando claro que a função é ser apenas uma conexão entre trabalhador e consumidor. Não obstante, alguns autores refutam tal argumento. Ao transferir a responsabilidade pelos meios de produção aos trabalhadores, a uberização assume uma forma diferente de acumulação capitalista (FRANCO e FERRAZ, 2018). Assim, embora haja dificuldade em definir o trabalho uberizado, pois está em constante e rápida mudança, é possível afirmar que se trata de uma atividade subordinada por meio de plataformas digitais (existe a exploração por parte dessas empresas), preservando elementos capitalistas estruturais. Em outras palavras, é um modelo de dispersão do trabalho que mantém o controle centralizado no capital (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021).

A dispersão do trabalho é um elemento importante nesse sistema. A independência de localização, bem como a facilidade de comunicação que o sistema online traz, é oportuno para quem está buscando renda. O processo de terceirização,

também chamado de *outsourcing*, foi ampliado pelas plataformas digitais, permitindo que os indivíduos trabalhem de qualquer lugar (ARAUJO, 2021). Seguindo essa linha de raciocínio, além de ser um processo de informalização, a uberização é mais complexa e muda o próprio conceito de informalidade. É uma nova forma de controle e organização do trabalho informal e flexível, ao mesmo tempo que intensifica a estrutural exploração de trabalhadores periféricos. Há uma perda da definição do que é tempo e espaço de trabalho ou o que é custo (ABÍLIO, 2020). Compreende-se melhor esses argumentos através do que diz Antunes (2018):

A Uber é outro exemplo mais do que emblemático: trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo” – na verdade, uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado – apropria-se do mais-valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora (ANTUNES, 2018, p.40).

É possível observar mudanças que desintegram o padrão do trabalho formalizado. Primeiramente, a carência de salários fixos; segundo, a recusa por parte das empresas em se admitirem como empregadoras e por terceiro, a prevaricação dos direitos dos trabalhadores (ANTUNES e FILGUEIRAS, 2020). Todos esses fatores estão atrelados à falsa concepção de que os trabalhadores são autônomos, como forma de justificar a falta de garantias:

Os assim chamados apps e plataformas digitais impõem os/as trabalhadores/as, quase sempre, o rótulo de autônomo/as, sendo o trabalhador/a remunerado por tarefa ou lapsos temporais mínimos (como horas), sem qualquer garantia de jornada e de remuneração, o que acarreta implicações importantes na dinâmica da gestão e controle da força de trabalho (dada a ausência de compromisso explícito de continuidade) (FILGUEIRAS e ANTUNES, 2020, p.32).

Partindo desse pressuposto, a uberização pode ser compreendida como modo de trabalho onde os trabalhadores são cada vez mais individualizados, assumindo uma ideia de prestação de serviços, quando na verdade encontra-se uma classe trabalhadora que não é assalariada, que assume os riscos e custos do trabalho, ao mesmo tempo que as empresas donas dos aplicativos se apropriam do mais-valor gerado e mantém o controle da atividade através dos algoritmos (FILGUEIRAS E

ANTUNES, 2020), isto é, o poder das empresas em controlar cada tarefa em tempo real, todos os movimentos realizados pelos trabalhadores. Abílio (2020, p. 118), denomina esse processo de *gerenciamento algorítmico do trabalho*, onde os algoritmos programados nos aplicativos têm o papel de gerar os dados necessários para gerenciar, organizar e controlar as movimentações, tanto dos trabalhadores quanto dos consumidores. Eles operam, por exemplo, quais serão as taxas ou qual entregador fará a corrida, de acordo com o tempo, demanda dos consumidores e oferta de trabalhadores. Esse termo está incluído nos quatro conceitos que Abílio (2020, p.114) usa para caracterizar a uberização: *trabalhador just-in-time*, *trabalho amador*, *gerenciamento algorítmico do trabalho* e *crowdsourcing*, que serão abordados no decorrer da pesquisa.

Partindo deste contexto, entende-se que os trabalhadores assumem os riscos e custos da atividade, sujeitos à ideia de liberdade que o trabalho transparece. No entanto, ainda há o constante monitoramento por parte das empresas donas das plataformas. Esse monitoramento é composto por 11 medidas gerais praticadas pelas empresas: o fato de determinarem quem pode trabalhar; qual serviço será feito; qual trabalhador irá realizá-lo; como o serviço será feito; o prazo de execução; as taxas que serão pagas ao trabalhador; como será a comunicação entre o trabalhador e a central do aplicativo; as empresas também induzem os trabalhadores à não recusarem serviços; e a ficarem disponíveis por mais tempo (tempo de espera que não é pago) e por fim, as empresas têm o poder de “desligar” um trabalhador sem qualquer aviso ou justificativa, se apropriando indiretamente dos instrumentos de trabalho dos usuários e mantendo o controle sem assumir os custos e riscos, subtraindo apenas o lucro (FILGUEIRAS E ANTUNES, 2020).

Tais aspectos estão ligados ao conceito de *crowdsourcing*, processo de terceirização, onde parte dos riscos e custos do trabalho são transferidos para o trabalhador, e parte da gerência vai para os consumidores através das avaliações feitas por eles. Pois, apesar da empresa determinar a configuração das avaliações nos aplicativos, são os consumidores que julgam o padrão de qualidade e, o parecer final contribui para a decisão de permanência do trabalhador no aplicativo, bem como sua remuneração: “A avaliação pelos consumidores, determinada e administrada pela empresa, será utilizada simultaneamente como meio fundamental de vigilância e

estímulo à produtividade do trabalhador” (ABÍLIO, 2020, p.121). Então, embora as empresas se nomeiem como intermediadoras do trabalho, são elas que definem as regras e decidem quais serão as taxas de remuneração. É justamente a falta de salários fixos que garantam um rendimento mínimo em situações singulares (como ferramentas danificadas, doenças ou até mesmo descanso), que obriga indiretamente os trabalhadores a agirem de acordo com as diretrizes da plataforma e com longas jornadas de trabalho, para assegurar a própria sobrevivência (FILGUEIRAS E ANTUNES, 2020). De acordo com uma pesquisa da Aliança Bike em 2019, a maioria dos 270 entregadores ciclistas de delivery entrevistados, trabalham de segunda à domingo, em média mais de 9 horas por dia e recebendo cerca de um salário mínimo. Ademais, os dados indicam que em média são jovens e 71% são negros moradores de bairros periféricos (SILVA, 2022).

Além disso, parte dessas horas em ativa não são contabilizadas no pagamento, isto é, o tempo disponível entre um serviço e outro. Abílio (2020, p.114) denomina o trabalhador que está sempre disponível para o trabalho, mas sem receber em troca por esse tempo, como trabalhador *just-in-time*. Essa “liberdade” em relação às horas de trabalho levou a um aumento da jornada e a perda de direitos e limites sobre a mesma, pois o trabalhador depende inteiramente da quantidade de participação no trabalho (que dependerá das taxas de remuneração que os algoritmos determinam no dia) e da sua produtividade (que é estimulada por um sistema de metas e bonificações) para garantir a renda (ABÍLIO, 2020). Assim, é necessário ficar mais tempo disponível, mesmo sem receber.

A definição de just-in-time refere-se, então, ao uso flexível da força de trabalho, à ausência de proteções contra o rebaixamento do valor da força de trabalho, à ampliação do tempo de trabalho não pago, assim como à transferência de riscos e custos para o trabalhador. Nessa condição, ele segue subordinado, mas se torna solitariamente responsável pela gestão e garantia de sua própria reprodução social. (ABÍLIO, 2020, p.582)

Esse cenário em que não há garantias em relação às remunerações e à jornada de trabalho, tornam o trabalhador um “auto gerente de si mesmo”, isto é, responsável por seu desempenho e ganhos, por decidir as jornadas e como irá usar as ferramentas de trabalho. No entanto, é um gerenciamento subordinado, visto que estão sempre inerentes à gestão da plataforma, em busca de boas avaliações, bonificações e

maiores ganhos (ABÍLIO, 2020, p.115). Esses aspectos estão relacionados com a falta de determinações sobre a jornada de trabalho, sua distribuição ou o preço, e que ao mesmo tempo resgata típicas formas de exploração capitalista (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021).

Como salientado anteriormente, o desemprego e a necessidade de sustento, somada à idealização de que o trabalhador uberizado é independente como um empreendedor, faz com que essa população, principalmente em situação de desemprego, aceite tais condições de trabalho (LOURENÇO, 2019). Todavia, é propriamente essa falta de alternativa que dá o poder às empresas de explorarem os trabalhadores através da escassez de jurisprudência no meio. De acordo com Antunes e Santana (2021):

Expandi-se, então, entre outras, a figura mistificada do “empreendedor/a”, “prestador/a de serviços”, que passa a ser o *modus operandi* das grandes corporações plataformizadas, cujo objetivo não é outro senão burlar e fraudar os direitos do trabalho e, desse modo, explorar quase ilimitadamente a força de trabalho sobrando, elevando exponencialmente seus lucros corporativos. É por isso que, em todos os quadrantes do globo, o capital põe todo seu peso buscando impedir que essas formas de trabalho sejam alvo de regulação, mesmo as mais débeis.

Logo, entende-se que a ideia de mediação, encobre a exploração cometida pelas grandes empresas por trás dos aplicativos, que continuam como dominadoras do trabalho (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021). A ideia envolta de que não há uma relação de emprego, gera abertura para que as atividades não sejam regularizadas legalmente (MATA, 2021). Assim, as condições de trabalho se encontram mais precárias e diminuem o valor da força de trabalho. Há uma perda de identidade profissional que pode ser definida como *trabalho amador*, isto é, o fato de o trabalho não gerar os elementos necessários para tornar o trabalhador reconhecido legalmente e socialmente, não há associação legal com as regras que regem o direito trabalhista (ABÍLIO, 2020). E mesmo que nos regimes formais, os direitos assegurados não superem o conflito entre capital e trabalho, a regularização proporciona mais estabilidade aos proletários (FRANCO e FERRAZ, 2018).

Logo, compreende-se que tais atividades não transmitem qualquer segurança ou liberdade real aos usuários, os colocando em condição de precariedade. Ademais, por não garantirem uma remuneração adequada, a venda da força de trabalho para

essas atividades não pode ser vista como uma opção do trabalhador, é também consequência da situação econômica e social (FRANCO e FERRAZ, 2018), e que foi acentuada com a pandemia do COVID-19 (ANTUNES e SANTANA, 2021).

4 PANDEMIA - ALGUMAS CONSEQUÊNCIAS NO TRABALHO

A doença COVID-19, surgiu no final de 2019 na China. Em março de 2020 a Organização Mundial da Saúde declarou estado de pandemia e recomendou medidas para isolamento social (CORSEUIL e FRANCA, 2020). “De acordo com o Ministério da Saúde, a COVID-19 identifica-se como uma doença causada pelo novo coronavírus SARS-CoV-2, que apresenta um quadro clínico que varia de infecções assintomáticas a quadros respiratórios graves, podendo resultar na morte do paciente” (AQUINO, PILATE, FELIX, 2020, p.50). Estima-se que no Brasil, até maio de 2022, cerca de 690 mil pessoas morreram pela doença (BRASIL, 2023). Em diversos Estados do país, resultou na paralisação das atividades econômicas por certo tempo, como aconteceu no Brasil, houve fechamento de escolas e comércios, exceto os considerados essenciais (BRANCO; COMARU; SILVA, 2020).

A restrição das atividades afeta o consumo e consequentemente a produção da economia, levando a uma queda na demanda por trabalho, enquanto o medo de sair nas ruas e contrair o vírus influencia na diminuição da oferta de mão de obra (COSTA; BARBOSA; HECKSHER, 2021). Logo, as medidas de distanciamento, ao mesmo tempo que mantém o controle da disseminação do vírus, gera impactos econômicos na sociedade. Observa-se uma queda na renda logo nos primeiros índices sociais no período da pandemia: “(...) a renda individual do trabalho do brasileiro teve uma queda média de 20,1% e a sua desigualdade, medida pelo índice de Gini, subiu 2.82% no primeiro trimestre completo da pandemia” (NERI, 2020, p.13). Além disso, o isolamento impactou no cotidiano dos trabalhadores. Estima-se que até setembro de 2020, cerca de 2,7 milhões de pessoas foram afastadas do trabalho por causa do isolamento, 7,9 milhões de pessoas estavam trabalhando remotamente e 13,5 milhões de pessoas que estavam ocupadas mas não foram afastadas, estavam trabalhando menos que o normal (IBGE, 2020).

No entanto, o isolamento social é fundamental para que a doença não se espalhe e o sistema de saúde não seja colapsado. Mas a enorme desigualdade social brasileira pode influenciar neste processo, visto a quantidade de trabalhadores informais, que mesmo com o isolamento, necessitam trabalhar e, por isso a

necessidade de políticas públicas que garantam proteção à essa população vulnerável (AQUINO; PILATE; FELIX, 2020).

Em geral, o isolamento social foi a medida mais adotada entre os países do globo (AQUINO; PILATE; FELIX, 2020). No Brasil, também foram instituídas políticas de auxílio financeiro às pessoas em situação de pobreza (o auxílio emergencial, por exemplo), mas o problema do desemprego não foi resolvido. No caso do auxílio, o efeito positivo da renda contribuiu para a retração da oferta de trabalho (IPEA, 2020). Assim, há uma dificuldade em analisar os verdadeiros impactos na renda e trabalho após a pandemia, pois é necessário esperar os efeitos dos auxílios temporários acabarem e os gastos públicos voltarem ao normal para ver os verdadeiros resultados no bem-estar social e nas relações trabalhistas (NERI, 2020). Ainda assim, no que se refere ao mercado de trabalho, sofrerá fortes impactos, pois já passava por um período de degeneração desde as crises ocorridas entre 2015 e 2019 e as políticas realizadas pelo governo na pandemia em relação ao trabalho, acabaram por estimular o desemprego e menores salários, do que propriamente ajudar (MATTEI e HEINEN, 2020).

Claramente a pandemia abalou as atividades econômicas, o mercado de trabalho e a renda. No segundo trimestre de 2020 (pouco depois do vírus chegar ao país), o PIB brasileiro caiu cerca de 10% em relação ao primeiro trimestre, paralelamente, segundo o IBGE, até junho de 2020 cerca de 8,9 milhões de pessoas perderam seus empregos em relação aos primeiros meses do ano (CORSEUIL e FRANCA, 2020). Esse fator é ainda mais evidenciado quando se trata de jovens entre 18 e 24 anos, que foram os mais prejudicados na pandemia, a taxa de desocupação subiu cerca de 6% entre 2019 e 2020 e a proporção de jovens fora da força de trabalho teve um aumento de 8% em 2020 (CORSEUIL e FRANCA, 2020). A participação dos jovens de 19 a 29 anos no mercado de trabalho foi cerca de 4% menor do que a dos adultos entre 30 e 59 anos (COSTA; BARBOSA; HECKSHER, 2021).

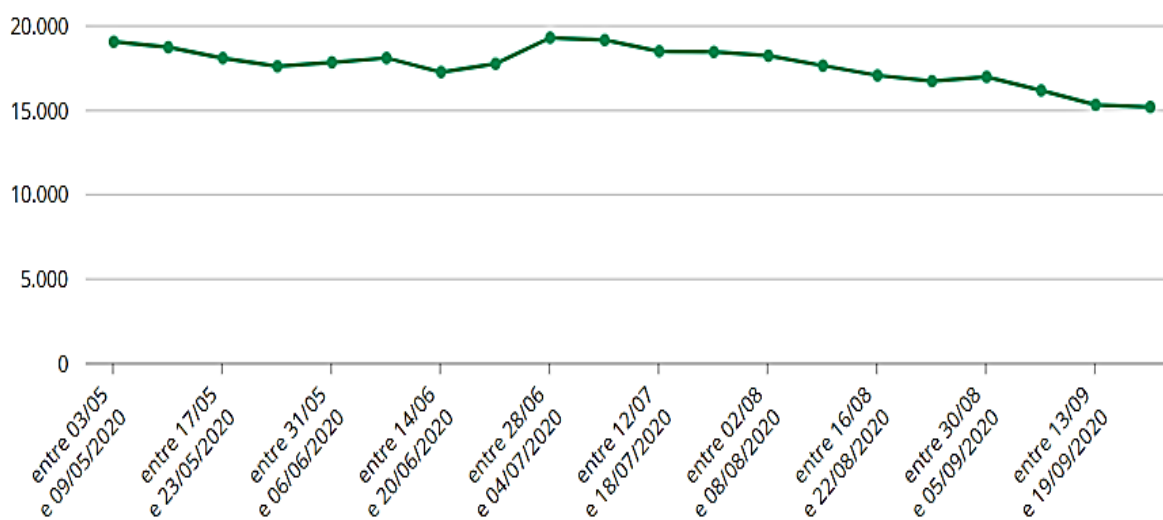
Outro aspecto que marca a recessão causada pela pandemia é que a queda na taxa de ocupação foi mais intensa do que na crise ocorrida em 2015-2017, além de se dar pelo aumento da inatividade e não pelo desemprego em si, como na crise anterior. No caso das mulheres, observa-se uma taxa de ocupação muito menor que a

taxa dos homens, sendo uma diferença de cerca de 20% desde a crise de 2015 até a crise de 2020 (COSTA; BARBOSA; HECKSHER, 2021).

De fato, a crise gerou uma tendência de transição para a inatividade, isto é, pessoas desempregadas e que desistiram de procurar emprego, principalmente para os grupos minoritários, como as mulheres, negros e os jovens. De 2019 para 2020, o aumento de mulheres na inatividade foi de 4,2%, enquanto para homens foi de 3%, já no desemprego, a diferença na taxa foi de apenas 0,2 pontos percentuais, com as mulheres em desvantagem. A diferença por raça/cor evidencia a desigualdade entre negros e brancos. Entre 2019 e 2020, a migração para a inatividade foi de 4,1% para os negros e 2,9% para os brancos. No mesmo período, o desemprego entre os negros aumentou em 0,6% e entre os brancos 0,2%. Há diferença também entre as idades, os grupos de 19 a 29 anos sofreram um aumento de 4,6% na inatividade, enquanto o grupo entre 30 a 59 anos o aumento foi de 3,5% (COSTA; BARBOSA; HECKSHER, 2021).

O gráfico 4 mostra a relação de pessoas desempregadas e que não procuraram trabalho por causa da pandemia e por falta de demanda de trabalho, que também é uma consequência da crise. Pode-se ver que o auge do número de pessoas que não procuraram emprego por esses motivos foi entre os meses de junho e julho, começando a cair nos meses seguintes, quando as atividades econômicas começaram a se normalizar.

GRÁFICO 4 – QUANTIDADE DE PESSOAS QUE NÃO PROCURARAM TRABALHO POR CONTA DA PANDEMIA OU FALTA DE TRABALHO NA LOCALIDADE (EM MILHÕES)



FONTE: IBGE (2020)

De acordo com o IBGE (2020), cerca de 15,3 milhões de pessoas entre 20/09 e 26/09/2020 não procuraram trabalho por esses motivos, sendo que 5,9% das pessoas que não procuraram trabalho por conta da pandemia ou falta de trabalho na localidade são brancos e 9,7% são pretos ou pardos (IBGE, 2020). Dentro desse contexto observa-se a migração de jovens para trabalhos de cunho informal/precário, principalmente os jovens periféricos nos trabalhos de delivery, de acordo com Abílio (2020, p.581): “...evidencia-se que, quanto mais socialmente desprotegida e mais mal remunerada, mais juvenil e negra é a ocupação de entregador”.

Houve então, dentro deste contexto, uma mudança sanitária, econômica e social, onde os trabalhadores estão expostos aos riscos da doença, ao desemprego, diminuição de renda, além do aumento da desigualdade entre as classes (CANNAS, 2021). No Brasil, o problema da desigualdade se intensifica quando o ambiente é nas favelas, onde a disseminação da doença é potencializada devido a conglomeração de pessoas, inclusive nas próprias casas, além do difícil acesso ao sistema de saúde público, onde os trabalhadores encontram escassez de recursos para se tratar da doença (BRANCO; COMARU; SILVA, 2020).

5 IMPACTOS DA PANDEMIA NA UBERIZAÇÃO BRASILEIRA

A pandemia da COVID-19 gerou o ambiente propício para a ascensão de tecnologias, intensificando a utilização de plataformas virtuais nas relações sociais e de trabalho (CANNAS, 2021). Seguindo as determinações de outros países, no Brasil foram aderidas em diversas atividades o modelo de home-office para evitar as aglomerações, enquanto os trabalhadores informais continuaram circulando pelas ruas para garantir a renda (BRANCO; COMARU; SILVA, 2020). Uma causa desse último fator é que através do decreto 10.282/20, o serviço de entrega e transporte por aplicativo se tornou atividade essencial na pandemia como forma de enfrentá-la: “É vedada a restrição à circulação de trabalhadores que possa afetar o funcionamento de serviços públicos e atividades essenciais, e de cargas de qualquer espécie que possam acarretar desabastecimento de gêneros necessários à população” (BRASIL, 2020). Além disso, o fechamento de postos de trabalho atrelado às confusas medidas de enfrentamento da pandemia pelo Governo Federal, levou milhões de trabalhadores à informalidade nas plataformas de aplicativos (CANNAS, 2021).

No caso dos motoristas de aplicativo, o isolamento levou a uma baixa demanda na realização de corridas, e consequentemente menores rendimentos (MORAES, 2020). Por outro lado, os serviços de entrega ampliaram os horizontes, atingindo comércios que antes não estavam incluídos nos aplicativos, mas que passaram a ter que exercer a atividade online por não poder oferecer os serviços presencialmente, assim aumentando o número de opções para os consumidores e por consequência o número de trabalhadores nos *apps* (AQUINO, PILATE, FELIX, 2020).

Dessa forma a pandemia exacerba a desigualdade da sociedade brasileira, evidenciando quem pode se isolar e quem continua pelas ruas para fazer entregas, distribuindo bens de consumo (ABÍLIO, 2020). Fato evidenciado pelo aumento de trabalhadores informais em aplicativos de delivery, que são consequência do aumento da demanda por entregas em domicílio (resultado do isolamento social), da adaptação de várias empresas às vendas online (visto que não podiam atender presencialmente), e da inclusão dos serviços de entrega na categoria de serviços essenciais por lei, que juntos colocaram os trabalhadores a diversos riscos, inclusive à contaminação do vírus, devido ao contato com os consumidores na entrega dos produtos, por exemplo, e

também pelo fato do trabalho carecer de direitos essenciais em um ambiente pandêmico (AQUINO, PILATE, FELIX, 2020).

No que concerne à saúde no trabalho, há dois tópicos principais, o relacionado aos serviços considerados essenciais, como citado anteriormente (mercados, saúde, e também os trabalhadores de aplicativos), e o relacionado às pessoas com comorbidades. Mesmo com as inúmeras informações à respeito da vulnerabilidade de pessoas com problemas de saúde ou idosos, as empresas de aplicativos tardaram ou não prestaram assistência à esses trabalhadores e, quando houve, foi diferente das disposições de um emprego formal, por exemplo (BRANCO; COMARU; SILVA, 2020). A lei nº 14.297 criada para proteger os trabalhadores de aplicativos na pandemia, diz que as empresas devem oferecer seguro aos colaboradores, de forma a cobrir acidentes que ocorrerem durante a retirada e entrega dos produtos, além de oferecer auxílio aos trabalhadores que forem infectados pelo vírus (mediante comprovação médica) (BRASIL, 2022). Neste último caso, encontra-se problemas como a obtenção de atestados médicos, devido a dificuldade em conseguir realizar os testes de COVID, visto que as secretarias de saúde exigem um tempo mínimo com sintomas da doença para realizar os testes e, durante esse tempo o trabalhador não consegue trabalhar se estiver doente, e também não recebe auxílio (AQUINO, PILATE, FELIX, 2020).

Algumas políticas de proteção ao vírus foram diferentes entre os Estados, que em geral apoiaram o isolamento social, mas ao mesmo tempo não garantiram as condições necessárias para que os trabalhadores, principalmente informais, pudessem ficar em casa (BRANCO; COMARU; SILVA, 2020). Para o trabalho formal, o governo Bolsonaro implementou medidas como a MP 936/20 que determinou reduções de jornadas de trabalho e salários e suspensões temporárias de contratos de trabalho, além de oferecer o Auxílio Emergencial através da lei nº 13.982/20, com benefício no valor de R\$600,00 por três meses para famílias de baixa renda, que se estendeu até 2021 por mais quatro meses no valor de R\$250,00 (BRASIL, 2020). No entanto, os benefícios como o auxílio, possuem entraves sistêmicos até sua real efetivação aos trabalhadores (BRANCO; COMARU; SILVA, 2020) e as medidas de flexibilização na CLT foram prejudiciais, uma vez que, segundo Cannas (2021, p.201): “uma luta histórica da classe trabalhadora sempre foi a possibilidade de redução de jornada, sem redução de salários”.

Neste contexto, observa-se que parcela de trabalhadores não foi inserida nas políticas preventivas, quando deveriam ter suas próprias políticas de prevenção (AQUINO, PILATE, FELIX, 2020). O aumento de serviços de entrega é acompanhado da indignação dos motoboys perante a precariedade, e reivindicam melhorias nas condições do trabalho, desde aumentos nas taxas de pagamento ou materiais de higiene e segurança (máscaras, luvas, álcool gel) contra a pandemia (RODRIGUES; WOLKMER; MENEZES, 2022). A lei nº 14.297, citada anteriormente, diz que as empresas-aplicativos devem disponibilizar álcool gel, máscaras e outros materiais de prevenção ao vírus (BRASIL, 2022). No entanto, trabalhadores dizem não receber os benefícios (AMORIM et al., 2020).

Além disso, observa-se uma diminuição nos ganhos. No caso dos motoristas, de acordo com um trabalho realizado pelo Observatório Social da Covid-19 da UFMG, a menor circulação de pessoas nas ruas e que conseqüentemente precisam usar o aplicativo de corrida, agrava um fator já existente. Os motoristas têm perdido rendimento devido ao aumento do número de trabalhadores na atividade, uma vez que as empresas diminuem as taxas pagas, pela grande oferta de mão de obra (ESTEVÃO, 2020).

Em relação aos entregadores de delivery, os menores ganhos são também resultado do aumento da quantidade de entregadores na pandemia (RODRIGUES; WOLKMER; MENEZES, 2022). De acordo com uma pesquisa realizada pela Remir Trabalho com alguns trabalhadores de aplicativos: “60,3% relataram uma queda na remuneração, comparando o período de pandemia ao momento anterior. Outros 27,6% disseram que os ganhos se mantiveram e apenas 10,3% disseram que estão ganhando mais dinheiro durante a quarentena”, a pesquisa também indica que a baixa remuneração associada ao risco do contágio, aumenta a precariedade já existente entre esses trabalhadores (SOUZA e MACHADO, 2020). O tempo de trabalho também é afetado: “A jornada de trabalho duplicou com a chegada do coronavírus: “56,7% dos entregadores adotaram jornada de nove horas ou mais, e 52% trabalham agora nos sete dias da semana” sem contar com auxílio para acidentes” (RODRIGUES; WOLKMER; MENEZES, 2022, p.11), sendo que, parte da jornada de trabalho não é reconhecida pelo aplicativo, e portanto não é remunerada (ABÍLIO, 2020).

Neste contexto, o que se observa é a união da classe uberizada em favor de pautas comuns, o que vai contra a ideologia empreendedora e competitiva aplicada na atividade (SILVA, 2022). Em atos de desacordo com a situação do trabalho, entregadores de aplicativos realizaram movimentos de protestos em meio à pandemia, paralisando as atividades para reivindicar melhores condições (RODRIGUES; WOLKMER; MENEZES, 2022, p.9):

Os itens da pauta são (i) a taxa mínima de entrega por quilômetro rodado, e (ii) que os aplicativos voltem a pagar as comissões (antes da Pandemia, laboravam 8 horas a R\$150,00 por dia; hoje precisam trabalhar de 12 à 15 horas pelo mesmo valor). A jornada teve um acréscimo de quase o dobro de horas antes laboradas, para, ao cabo, receber o mesmo valor de R\$150,00 por dia. Política de transparência sobre o bloqueio dos aplicativos; fornecimento de KITS (luvas, máscaras, álcool gel acima de 70%), fornecimento de água potável, um local para utilizar banheiro e fazer a sua higienização, assim como higienizar sua moto, bicicleta e apetrechos.

O movimento “*#brequedosapps*”, como ficou conhecido pelas redes sociais, aconteceu no dia 01 de julho de 2020 e foi organizado por um grupo de motoboys em cooperação com o Sindicato de Motoboys de São Paulo, devido ao aumento da precariedade da atividade na crise da COVID-19. Segundo a porta-voz dos entregadores, Luciana Kasai, as empresas-aplicativos não forneceram o apoio adequado na pandemia e o ideal seria a criação de políticas por parte do governo, como uma alternativa à CLT tradicional, onde houvesse a garantia de um ganho mínimo para esses trabalhadores (AMORIM et al., 2020). Empresas como a Ifood, também criticam a falta de legislação para a atividade, alegando que o Estado deve prever uma relação de empresa e empregado, bem como a criação de normas (RODRIGUES; WOLKMER; MENEZES, 2022).

Em geral, o movimento consistiu na greve dos entregadores, ocupação de espaços na cidade e engajamento nas redes sociais para que os consumidores não acessassem os aplicativos (ABÍLIO, 2020). No mais, de acordo com Frederico Barreto, economista da Associação Brasileira de Infraestrutura e Indústria de Base, o movimento *#brequedosapps* não causou grandes impactos para as empresas, devido à alta oferta de mão de obra para os *apps*, mas serviu para dar ênfase à situação precária da atividade e chamar a atenção da população para o caso (AMORIM et al., 2020). De fato, depois dos ocorridos, vários projetos de lei voltados para o trabalho dos entregadores estão em tramitação (ABÍLIO, 2020).

Mas, para além dos ganhos, o que se entende é que os trabalhadores estão reivindicando direitos fundamentais, que assegurem a saúde e a vida, enquanto as empresas alegam atender todas as necessidades pautadas, evidenciando o conflito entre o capital e o trabalho. Tal processo de flexibilização e precarização vem acontecendo em âmbito global, mas no Brasil, especificamente, grande parte se deve às alterações e reformas nas leis, que estão diminuindo os direitos trabalhistas, evidenciando a omissão do Estado perante ao processo de instabilidade nas relações de trabalho (RODRIGUES; WOLKMER; MENEZES, 2022). É justamente tal processo de desregulamentação trabalhista, que ligado ao avanço tecnológico, dá origem à uberização, e com ela o aumento da precarização (SILVA, 2022).

O processo de informalização do trabalho enfrenta dubiedades em torno da sua regulação, assim como a atividade uberizada, principalmente neste momento onde os trabalhadores já se encontram em um cenário difícil em relação a proteção social (ABÍLIO, 2020). A conjuntura do vínculo empregatício na atividade é um tema muito discutido no ambiente da Justiça do Trabalho, mas em geral, entende-se que esses trabalhadores devem ser incluídos na Justiça do Trabalho como qualquer outro trabalhador. De acordo com a presidente do TST, Maria Peduzzi, ainda haverão legislações para regular trabalhos que envolvem essas tecnologias, e que a preocupação atual é gerar formalidade para essas relações de trabalho, de forma que esses trabalhadores, mesmo sem vínculo empregatício, tenham as garantias mínimas que o regime de CLT proporciona (SANTOS e GOES, 2021).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pretendeu-se mostrar que o surgimento da pandemia da Covid-19 atrelada a fatores como o avanço tecnológico e a flexibilização do trabalho acarretaram na intensificação da uberização no Brasil, processo que já estava em crescimento mesmo antes da doença causar maiores impactos econômicos e sociais.

O contexto liberal no Brasil após a década de 90 influenciou a criação de novas formas de trabalho, de cunho mais flexível. As tecnologias desenvolvidas, como os aplicativos de celular, possibilitam que esses novos meios de trabalho sejam possíveis, mas com seus impasses.

O desemprego é uma das principais razões pela qual a classe trabalhadora recorre aos aplicativos de serviços como fonte de renda. Além disso, a ideia de ser um autônomo, “empreendedor” é atrativa para aqueles que buscam um trabalho sem as diretrizes formais. No entanto, compreendeu-se que os trabalhadores uberizados não são totalmente livres no labor, uma vez que a empresa dona do aplicativo, seja de corrida ou delivery, continua detendo o poder sobre as taxas recebidas, tempo de trabalho necessário e poder sobre desligamento do *app*, por exemplo. Além de estarem à mercê da avaliação dos consumidores.

A pandemia causou diversos impactos, inclusive no aumento de deliveries. Além da alta demanda, essa atividade foi considerada essencial para manter o isolamento social. Assim, mais trabalhadores foram se inserindo no serviço, mas as condições do trabalho se tornaram cada vez mais precarizadas, sem qualquer amparo legal para ampará-los em caso de contrair a doença ou em um acidente durante o labor.

Observou-se que após mobilizações dos próprios trabalhadores, que movimentou também a população por meio da internet, as empresas-aplicativos passaram a fornecer auxílios e equipamentos de proteção para a doença, mas que não foram de fato eficientes para todos.

Assim, encontra-se uma classe que trabalha mais que uma jornada de trabalho estabelecida por lei, sem garantias mínimas como férias, seguro-desemprego, salários mínimos, assistência médica e outros benefícios da CLT. Mas que não possui a liberdade de um trabalhador autônomo ou micro-empendedor, pois depende

indiretamente dos ganhos estabelecidos pela empresa, do serviço que o algoritmo designa (de acordo com a demanda e a oferta do trabalho), podendo ser “demitido” do aplicativo a qualquer momento sem abono.

O aumento do trabalho uberizado, tem suas causas no Brasil também devido ao contexto de flexibilização e desregulamentação do trabalho. Fatores que abrem portas para as grandes empresas donas dos *apps* explorarem essa classe, que Abílio (2020) chama de trabalhador *just-in-time*, que está sempre disponível para o trabalho envolto de uma ideia de empreendedorismo, mas que continua sendo subordinado.

Constata-se um forte debate em torno do tema. Há uma dualidade em definir o trabalho uberizado de acordo com legislação formal ou não, uma vez que o próprio conceito de trabalho tem passado por mudanças ao longo do tempo, principalmente nos últimos anos devido ao avanço tecnológico e à pandemia. Conclui-se que a questão permanecerá em pauta por um longo tempo, mas entende-se que embora não haja vínculo empregatício entre esses trabalhadores e as empresas, a atividade deve ser submetida à justiça do trabalho e ter as condições básicas necessárias à dignidade do trabalhador.

7 REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?**. Estudos Avançados. Campinas, p. 111-126, fev./mar. 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 28 de jun. 2022.
- ABÍLIO, L. C. **Uberização e juventude periférica**. CEBRAP, São Paulo, dez. 2020, p.579-597. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/nec/a/zwB63zdGw9nNzqPrS7wFsMN/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 28 de jun. 2022.
- ABÍLIO, L. C. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. PSICOPERSPECTIVAS, vol 18, n 13, nov. 2019. Disponível em: <<https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/11/ARTIGO-L-C-ABILIO.pdf>>. Acesso em: 05 de ago. 2022.
- ABÍLIO, L. C.; AMORIM, H.; GROHMANN, R. **Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas**. Sociologias, Porto Alegre, ano 23, nº 57, p. 26-56, mai-ago 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxwB/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 01 de ago. 2022.
- ALVES, G. **Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal – Precarização do trabalho e redundância salarial**. Revista Katál, Florianópolis, v. 12 n. 2, p. 188-197, jul./dez. 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rk/a/6x94zJ3FLh3hcbzh3BNHHNf/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 10 de ago. 2022.
- AMORIM, F.; MORALES, R.; PITOL, P.; MACHADO, V. **Breque dos APPs: entenda as reivindicações dos entregadores**. Revista Esquinas, cotidiano, set. 2020. Disponível em: <<https://revistaesquinas.casperlibero.edu.br/cotidiano/o-que-e-invisivel/breque-dos-app-s-entenda-as-reivindicacoes-dos-entregadores/>>. Acesso em: 05/01/2023.
- ANTUNES, R. **O Privilégio da servidão**. 1 edição, São Paulo, Boitempo, jun. 2018, cap. 8. Disponível em: <<https://nestpoa.files.wordpress.com/2019/09/ra-ps.pdf>>. Acesso em: 30 de jun. 2022.
- ANTUNES, R.; SANTANA, M. **A pandemia da uberização e a revolta dos precários**. Mundo do Trabalho, mai. 2021. Disponível em: <<https://www.mundodotrabalho.ifch.unicamp.br/pt-br/content/pandemia-da-uberiza%C3%A7%C3%A3o-e-revolta-dos-prec%C3%A1rios>>. Acesso em: 30 de jun. 2022.
- AQUINO, J.V.M.A.; PILATE, F.D.Q.; FELIX, Y.S. **Uberização do trabalho e os riscos à saúde dos entregadores por aplicativo frente à pandemia da COVID-19**. Revista Direitos, trabalho e política social, Cuiabá, v.6 nº11, p.46-69, jul/dez. 2020. Disponível

em: <<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/10617/7605>>. Acesso em: 01 de ago. 2022.

ARAÚJO, B. S. **Uberização e a economia do compartilhamento**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 10, n. 95, p. 62-69, jan. 2021. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/182393>>. Acesso em: 25 de jun. 2022.

BRANCO, P.M.C.; COMARU, F.A.; SILVA, S.J. **Uberização e COVID-19: esgarçando as contradições do trabalho no século XXI**. Revista NORUS, vol 8, nº 14, p.116-134, ago./dez. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/NORUS/article/view/20035>>. Acesso em: 16 de nov. 2022.

BRASIL. Coronavírus Brasil. **Painel Coronavírus**, jan. 2023. Disponível em: <<https://covid.saude.gov.br/>>. Acesso em: 03 de jan. 2023.

BRASIL. Portal da Câmara dos Deputados, **Legislação**, mar. 2020. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2020/decreto-10282-20-marco-2020-789863-publicacaooriginal-160165-pe.html>>. Acesso em: 05 de dez. 2022.

BRASIL. **Diário Oficial da União**, jan. 2022. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.297-de-5-de-janeiro-de-2022-372163123>>. Acesso em: 05 de dez. 2022.

BRASIL. **Diário Oficial da União**, abr. 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934>>. Acesso em: 05 de dez. 2022.

BRASIL. **Diário Oficial da União**, abr. 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.982-de-2-de-abril-de-2020-250915958>>. Acesso em: 05 de dez. 2022.

CAMPOS, A.G. **Breve Histórico das mudanças na regulação do trabalho no Brasil**. IPEA, Texto para Discussão, Rio de Janeiro, jan. 2015. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2024.pdf>. Acesso em: 02 de jan. 2023.

CANNAS, F. **A uberização do trabalho frente à pandemia de COVID-19 no Brasil**. Revista Direitos, trabalho e política social, Cuiabá, vol 7, nº 13, p.198-221, jul/dez. 2021. Disponível em: <<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/12393/9753>>. Acesso em: 27 de nov. 2022.

CORSEUIL, C.H.; FRANCA, M. Inserção dos jovens no mercado de trabalho em tempos de crise. IPEA, **Mercado de trabalho: Conjuntura e análise**, ano 26, set. 2020. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10413/1/bmt_70_insercao_jovens.pdf>. Acesso em: 27 de nov. 2022.

COSTA, J.S.; BARBOSA, A.L.N.H.; HECKSHER, M. Desigualdades no mercado de trabalho e pandemia da COVID-19. IPEA, **Mercado de trabalho: Conjuntura e análise**, ano 27, abr. 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/210512_bmt_71_nota_tecnica_a3.pdf>. Acesso em: 27 de nov. 2022

ESTEVÃO, E. **Pandemia atinge em cheio os motoristas de aplicativos**. Universidade Federal de Minas Gerais, Pesquisa e Inovação, out. 2020. Disponível em: <<https://ufmg.br/comunicacao/noticias/covid-19-atinge-em-cheio-os-motoristas-de-aplicativo>>. Acesso em: 02 de jan. 2022.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901/pdf>> Acesso em: 10 de set. 2022.

FRANCO, D.S.; FERRAZ, D.L.S. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista**. Cad. EBAPE.BR, v. 17, Edição Especial, p. 844-856, Rio de Janeiro, nov. 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 15 de ago. 2022.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4º edição, São Paulo, Editora Atlas S.A, p. 162-163, 2002.

GÓES, G.; FIRMINO, A.; MARTINS, F. **A Gig economy no Brasil: uma abordagem inicial para o setor de transporte**. IPEA, Carta de conjuntura nº 38, nota 5, out. 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/211216_nota_5_gig_economy_brasil.pdf>. Acesso em: 25 de jun. 2022.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pnad Covid-19**, indicadores de trabalho, 2020. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>>. Acesso em: 05 de dez. 2022.

KALLERBERG, A. L. **O crescimento do trabalho precário: um desafio global**. RBCS, vol. 24 nº 69, p.21-30, fev. 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/wFXkGkStrfp8yByGCh3C4rp/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 11 de ago. 2022.

KREIN, J.D; As transformações no mundo do trabalho e as tendências das relações de trabalho na primeira década do século XXI no Brasil. **Revista NECAT**, ano 2, nº 3, Jan-Jun de 2013.

LAURINO, T. **Gastos com delivery aumentam em 187% desde o início da pandemia no Brasil**, METRÓPOLES, fev. 2021. Disponível em:

<<https://www.metropoles.com/brasil/economia-br/gastos-com-delivery-aumentam-em-187-desde-o-inicio-da-pandemia-no-brasil>>. Acesso em: 29 de nov. 2022.

LOURENÇO, J. C. **Uberização do Trabalho Como Forma de Retomada do Neoliberalismo em Crise**. São Paulo. Fundação Getúlio Vargas, 2019. Disponível em: <https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/publicacoes/rf_-_julia_costa_lourenco.pdf>. Acesso em: 12 de ago. 2022.

MATA, L. F. **A Uberização do trabalho no Brasil: desafios e perspectivas**. Jus.com.br., jun. 2021. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/91548/a-uberizacao-do-trabalho-no-brasil-desafios-e-perspectivas>>. Acesso em: 05 de dez. 2022

MATTEI, L. Os efeitos da crise econômica de 2015-2017 sobre o mercado de trabalho brasileiro. **Associação Keynesiana Brasileira**, São Paulo, Dossiê V, p. 113-123, jul. 2018. Disponível em: <<https://brasildebate.com.br/wp-content/uploads/Dossi%C3%AA-V-da-AKB.pdf>>. Acesso em: 15 de nov. 2022.

MATTEI, L.; HEINEN, V.L. **Impactos da crise da COVID-19 no mercado de trabalho brasileiro**. Revista de Economia Política, vol 40, nº 4, p. 647-668, out./dez.2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rep/a/8snSbBwVqmYgd5pZVQ5Vhkn/>>. Acesso em: 15 de nov. 2022.

MORAES, R. B. de S. **Precarização, uberização do trabalho e proteção social em tempos de pandemia**. NAU Social, vol. 11, nov. 2020/abr. 2021, p.377-394. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/nausocial/article/view/38607/23279>>. Acesso em: 12 de ago. 2022.

NERI, M.C. **Efeitos da pandemia sobre o mercado de trabalho brasileiro: Desigualdades, ingredientes trabalhistas e o papel da jornada**, FGV Social, Rio de Janeiro, set. 2020. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/32362>>. Acesso em: 12 de ago. 2022.

Organização Internacional do Trabalho. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**, Genebra, 2018, Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/document/publication/wcms_752654.pdf>. Acesso em: 10 de ago. 2022.

RODRIGUES, S.R.V.; WOLKMER, M.F.S; MENEZES, M.S. **Uberização, lutas sociais e pandemia**. Revista Estudos Institucionais, v. 8, nº 1, p. 1-22, jan./abr. 2022. Disponível em: <<https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/599>>. Acesso em: 28 de dez. 2022.

SILVA, J.A.S. **Se é essencial, por que é precário? Mobilizações, resistência, e organização dos entregadores via aplicativos digitais durante a pandemia de**

COVID-19. Palmas, Revista Humanidades e Inovação, vol 9, nº 06, p. 264-277, mar.2022. Disponível em: <<https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/4012>>. Acesso em: 28 de nov. 2022.

SANTOS, R. GOES, S. **Reforma, uberização e competência são desafios da Justiça do Trabalho, 80 anos.** Revista Consultor Jurídico, Tempos Modernos, mai. 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-mai-01/futuro-justica-trabalho-marcado-dilemas-modernos>>. Acesso em: 03 de jan. 2023.

SOUZA, F.; MACHADO, L. **Coronavírus: entregadores de aplicativo trabalham mais e ganham menos na pandemia, diz pesquisa.** São Paulo, BBC News, mai. 2020. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-52564246>>. Acesso em: 15 de nov. 2022.

UBER. **Termos Gerais de Uso.** Jul. 2021. Disponível em: <<https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>>. Acesso em: 26 de jun. 2022.

UBER Newsroom. **Fatos e Dados sobre a Uber.** Ago. 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 14 de jan. 2023.

YANO, N.M; MONTEIRO, M.M. **Mudanças institucionais na década de 1990 e seus efeitos sobre a produtividade total.** Salvador, dez. 2008. Disponível em: <<https://www.anpec.org.br/encontro2008/artigos/200807211610100-.pdf>>. Acesso em: 10 de ago. 2022.

WORLD BANK, 2021, dados, Proteção Social e Trabalho: Atividade econômica. Disponível em: <<https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.WORK.ZS?locations=BR>>. Acesso em: 30 de nov. 2022.

WORLD BANK, 2021, dados, Proteção Social e Trabalho: Atividade econômica. Disponível em: <<https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.VULN.ZS?locations=BR>>. Acesso em: 30 de nov. 2022.

WORLD BANK, 2022, dados, Proteção Social e Trabalho: Desemprego. Disponível em: <<https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=BR>>. Acesso em: 30 de nov. 2022