



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS III  
CENTRO DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE DIREITO

RIVALDO DAMACENA RAMOS

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA: A  
PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS SOB A PERSPECTIVA DO  
CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO**

GUARABIRA  
2022

RIVALDO DAMACENA RAMOS

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA: A  
PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS SOB A PERSPECTIVA DO  
CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO**

Trabalho de Conclusão de Curso (artigo)  
apresentado à Coordenação do Curso de Direito  
da Universidade Estadual da Paraíba – Campus  
III, como requisito parcial à obtenção do título  
de Bacharel em Direito.

**Área de concentração:** Direito do Trabalho

**Orientadora:** Profa. Me. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira

GUARABIRA  
2022

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

R346u Ramos, Rivaldo Damacena.

Uberização do trabalho em tempos de pandemia [manuscrito] : a precarização das relações laborais sob a perspectiva do capitalismo contemporâneo / Rivaldo Damacena Ramos. - 2022.

25 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades , 2022.

"Orientação : Profa. Ma. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira , Departamento de Ciências Jurídicas - CH."

1. Uberização do trabalho. 2. Pandemia. 3. Precarização. I.  
Título

21. ed. CDD 344

RIVALDO DAMACENA RAMOS

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA: A  
PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS SOB A PERSPECTIVA DO  
CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO**

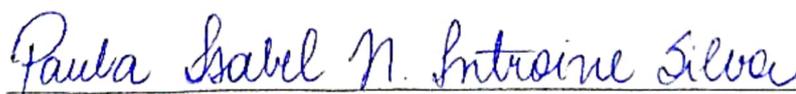
Trabalho de Conclusão de Curso (artigo)  
apresentado à Coordenação do Curso de Direito  
da Universidade Estadual da Paraíba – Campus  
III, como requisito parcial à obtenção do título  
de Bacharel em Direito.

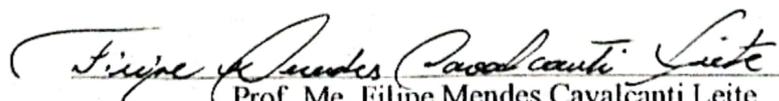
**Área de concentração:** Direito do Trabalho

Aprovado em: 26/07/22.

**BANCA EXAMINADORA**

  
\_\_\_\_\_  
Profa. Me. Luciana-Maria Moreira Souto de Oliveira (Orientadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
\_\_\_\_\_  
Profa. Me. Paula Isabel Nóbrega Introine Silva  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Me. Filipe Mendes Cavalcanti Leite  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Ao meu Deus, que me fez seu filho, e àqueles  
que sempre estiveram ao meu lado, na bonança  
e nas desventuras, DEDICO.

*“Quando derrubamos os muros da nossa prisão e corremos para a liberdade, estamos, na verdade, correndo para o pátio mais espaçoso de uma prisão maior.”*

*(Yuval Noah Harari)*

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2 NADA É TÃO RUIM QUE NÃO POSSA PIORAR: O DILEMA DO TRABALHO UBERIZADO EM TEMPOS DE PANDEMIA .....</b>	<b>13</b>
<b>3 UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS: A NOVA FACE DE UM VELHO PROCESSO .....</b>	<b>15</b>
<b>4 “PARA INGLÊS VER” E BRASILEIRO SOFRER: POR QUE A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO CRESCE TANTO EM NOSSO PAÍS? .....</b>	<b>19</b>
<b>5 CONCLUSÃO.....</b>	<b>22</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>23</b>

# UBERIZAÇÃO DO TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA: A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS SOB A PERSPECTIVA DO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO

Rivaldo Damacena Ramos\*

## RESUMO

A uberização do trabalho é um fenômeno que ganhou notoriedade no Brasil a partir de 2014, quando as primeiras empresas do país passaram a utilizar aplicativos e outras tecnologias digitais para explorar o mercado. Em virtude de suas características próprias, esse fenômeno logo se tornou o principal alvo das discussões relacionadas à precarização das relações laborais na contemporaneidade. Com o advento da pandemia do novo coronavírus, a uberização teve uma verdadeira ascensão no Brasil, muito em razão da adoção massiva dos serviços de entrega à domicílio e do aumento do desemprego durante a crise, que acabou esgarçando ainda mais os reflexos negativos desta modalidade de trabalho. Diante deste contexto, este artigo teve como objetivo analisar os principais impactos da intensificação desse fenômeno durante a pandemia. Para atingir este desígnio, foi realizada uma revisão sistemática da literatura com a intenção de buscar perspectivas e opiniões de autores nacionais e internacionais sobre a temática abordada. Também foram realizadas análises de dados secundários correspondentes ao assunto estudado, previamente coletados por outros pesquisadores em processos investigativos distintos. O desenvolvimento deste artigo evidenciou que a pandemia atuou como uma lupa dos aspectos negativos da uberização, que ampliou as mazelas e a insustentabilidade do modelo de trabalho uberizado. Além disso, também demonstrou que o crescimento desenfreado desse fenômeno no país encontra-se atrelado à inexistência ou insuficiência de medidas de enfrentamento e regulamentação por parte do Estado brasileiro.

**Palavras-chave:** Uberização do trabalho. Pandemia. Precarização.

---

\* Estudante de Direito pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). Técnico em Informática pelo Instituto Federal da Paraíba (IFPB). Bolsista do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). E-mail: rivaldo.ramos@aluno.uepb.edu.br.

## **UBERIZATION OF WORK IN PANDEMIC TIMES: THE PRECARIZATION OF LABOR RELATIONS FROM THE PERSPECTIVE OF CONTEMPORARY CAPITALISM**

Rivaldo Damacena Ramos\*

### **ABSTRACT**

The uberization of work is a phenomenon that gained notoriety in Brazil since 2014, when the first companies in the country began using apps and other digital technologies to explore the market. Due to its own characteristics, this phenomenon soon became the main target of discussions related to the precarization of labor relations in contemporary times. With the advent of the new coronavirus pandemic, uberization had a real rise in Brazil, much due to the massive adoption of home delivery services and the increase in unemployment during the crisis, which ended up further eroding the negative reflexes of this work modality. Given this context, this article aimed to analyze the main impacts of the intensification of this phenomenon during the pandemic. To achieve this design, a systematic review of the literature was conducted with the intention of seeking perspectives and opinions of national and international authors on the theme addressed. We also analyzed secondary data corresponding to the subject studied, previously collected by other researchers in different investigative processes. The development of this article showed that the pandemic acted as a magnifying glass of the negative aspects of uberization, which amplified the ills and unsustainability of the uberized work model. Moreover, it also showed that the unbridled growth of this phenomenon in the country is linked to the absence or insufficiency of measures to confront and regulate it by the Brazilian State.

**Keywords:** Uberization of work. Pandemic. Precarization.

---

\* Law student at the State University of Paraíba (UEPB). Computer Technician at the Federal Institute of Paraíba (IFPB). Scholarship from the National Council for Scientific and Technological Development (CNPq). E-mail: rivaldo.ramos@aluno.uepb.edu.br.

## 1 INTRODUÇÃO

O Brasil, assim como todo o mundo, está atravessando uma das maiores crises humanitárias da história, decorrente da pandemia instalada pelo novo coronavírus (COVID-19). Desde 26 de fevereiro de 2020, data da confirmação do primeiro caso da doença no país, mais de 30 milhões de brasileiros foram infectados e aproximadamente 700 mil morreram em virtude da contaminação (BRASIL, 2022)<sup>1</sup>. Sem testes, leitos e respiradores suficientes, a pandemia evidenciou o retrato de um país desestabilizado. A falta de consciência coletiva e a ausência de um projeto nacional e unificado de combate ao vírus também colaboraram para que o Brasil despontasse como um dos epicentros da doença.

Para além da catástrofe no âmbito da saúde, a pandemia da COVID-19 também desencadeou uma crise no setor econômico. Diante da urgente necessidade de evitar a contaminação viral, medidas restritivas como o distanciamento social, a quarentena e o *lockdown* tiveram que ser empregados pelos municípios e estados do país. Por consequência, milhares de indústrias, empresas, comércios e estabelecimentos afins tiveram que limitar a produção e o funcionamento.

Com o confinamento e a paralisação das atividades econômicas, o setor comercial mergulhou em uma trajetória de depressão, que resultou no desaparecimento de empresas, no aprofundamento da concentração do capital, na desestabilização do mercado de trabalho, na acentuação da desigualdade e na precarização das relações laborais. Sem protocolo definido de tratamento e ainda à espera da vacina — que só chegou após quase um ano do primeiro caso — a economia brasileira se viu cada vez mais fragilizada.

Grandes e pequenas empresas foram à ruína. Conforme os dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), desde o momento em que o novo coronavírus chegou ao país, mais de 600 mil empresas fecharam as portas. O desemprego, que antes da crise humanitária já assolava os brasileiros, aumentou, atingindo a marca de 14,7%, maior índice já constatado em solo nacional (IBGE, 2021). As medidas de proteção dos trabalhadores postas em prática pelo Estado brasileiro durante a pandemia, tais como a possibilidade de negociação das condições contratuais de jornada e remuneração e a concessão de auxílios emergenciais, demonstraram-se insuficientes para evitar o desemprego em massa.

Em busca de novas alternativas de sobrevivência, os trabalhadores desempregados e os autônomos, que viram seus próprios negócios diluírem durante a pandemia, partiram em direção às novas modalidades de trabalho, dentre elas — e principalmente — a uberizada, que ganhou popularidade na segunda década do século atual, inicialmente por meio da empresa multinacional norte-americana Uber. Caracterizada pela utilização de tecnologias digitais no processo de intermediação entre prestadores de serviços e potenciais consumidores, essa forma de exploração do trabalho, que deu origem ao fenômeno da uberização, há alguns anos encontra-se no foco das discussões acerca da precarização das relações de trabalho, em razão de suas inúmeras particularidades e de sua adoção por várias empresas de todo o mundo.

Com o advento da pandemia da COVID-19, o modelo uberizado de trabalho, que já estava em desenfreado crescimento antes mesmo da crise, foi exponenciado. Como muitas pessoas tiveram que ficar confinadas dentro de suas casas por conta das medidas de distanciamento social impostas pelo Estado, o setor comercial se viu diante da urgente necessidade de reformular o modo de prestar os seus serviços. A saída, então, foi adotar o modelo de entregas à domicílio (*delivery*), e foi em razão dessa circunstância que a uberização teve uma verdadeira ascensão durante a pandemia, que acabou esgarçando ainda mais as consequências do trabalho uberizado e apresentando uma face mais perversa da precarização.

---

<sup>1</sup> Dados em atualização.

Diante desse cenário, portanto, o objetivo geral deste artigo consistiu na análise dos principais impactos da intensificação da uberização do trabalho que foram observados durante a pandemia da COVID-19. Com o intuito de compreendê-los adequadamente, houve a necessidade de também investigar os aspectos históricos desse fenômeno, as razões pelas quais ele se expandiu tanto durante a pandemia e porque as medidas de proteção dos trabalhadores postas em prática pelo Poder Público com o objetivo de conter o desemprego e suas consequências práticas não foram suficientes para impedir a expansão imoderada do trabalho uberizado.

Em relação à metodologia utilizada, este trabalho, de acordo com as classificações apresentadas por Gil (2019) e Marconi e Lakatos (2021), possuiu uma natureza aplicada, pois sua característica fundamental foi o interesse na aplicação, utilização e consequências práticas do conhecimento. Sua preocupação esteve mais voltada para a aplicação imediata numa realidade circunstancial que para o desenvolvimento de teorias gerais. A respeito de seus objetivos, apresentou um viés exploratório, com a principal finalidade de desenvolver novas perspectivas e ideias acerca do tema discutido.

A abordagem empregada no estudo caracterizou-se como qualitativa, considerando que não houve a necessidade de empregar métodos ou técnicas estatísticas para alcançar os objetivos principais da pesquisa, uma vez que o ambiente natural foi a fonte direta e imediata para a coleta de dados, interpretação dos fenômenos e atribuição dos sentidos. Acerca dos procedimentos adotados, o estudo foi elaborado a partir da análise de dados secundários, previamente coletados por outros pesquisadores em processos investigativos distintos. Também foi realizada uma revisão sistemática da literatura, constituída, principalmente, de livros, artigos científicos, monografias, dissertações e teses, com a intenção de buscar perspectivas e opiniões de autores nacionais e internacionais sobre a temática trabalhada.

Para facilitar a compreensão do leitor sobre o conteúdo abordado, o artigo foi estruturado em quatro partes. Na primeira delas, foram apresentadas a origem e as características intrínsecas da uberização do trabalho, bem como as repercussões que esse fenômeno teve durante a pandemia da COVID-19. Na segunda, foram discutidos os aspectos históricos, sociais e econômicos da uberização, com o objetivo de demonstrar que este fenômeno, embora tido por muitos como característico da sociedade moderna, faz parte de um processo que é mais antigo do que se imagina.

Na terceira seção, foram analisadas as medidas de proteção dos trabalhadores empregadas pelo Estado brasileiro antes e durante a pandemia, na busca de um porquê do crescimento imoderado do trabalho uberizado em nosso país. Por fim, na quarta parte, foram realizadas as últimas impressões deste autor sobre o tema investigado, como também foram deixadas perspectivas futuras e possíveis soluções para o problema evidenciado.

## **2 NADA É TÃO RUIM QUE NÃO POSSA PIORAR: O DILEMA DO TRABALHO UBERIZADO EM TEMPOS DE PANDEMIA**

Segundo Graça e Araújo (2020), a uberização é reflexo de uma promessa surgida na segunda década do século atual, quando se popularizou, em vários países do mundo, o uso de aplicativos para a rápida prestação de serviços. Inicialmente, essa proposta foi apresentada pela empresa norte-americana Uber, que logo revolucionou o segmento de transporte individual de passageiros.

Devido ao seu sucesso imediato, várias outras empresas, de distintos setores econômicos, adotaram o mesmo modelo de exploração, dando origem ao fenômeno que passou a ser chamado de “uberização do trabalho”, em clara referência ao primeiro empreendimento a abrir os horizontes para essa nova era. Todavia, não demorou muito para que esse fenômeno,

que surgiu e se expandiu com a promessa de dinamizar as relações de trabalho e reduzir o desemprego, se tornasse um vetor da desregulamentação e da precarização.

Com o objetivo de aproximar os consumidores aos prestadores de serviços através das plataformas digitais, a uberização revelou ser, na verdade, uma das faces do trabalho precarizado no capitalismo contemporâneo. Utilizando-se do argumento da inexistência de subordinação jurídica, que é um dos requisitos legais para a configuração da relação de emprego no direito brasileiro, as empresas passaram a adotar o modelo uberizado para burlar os vínculos empregatícios e não conceder os direitos e garantias aos trabalhadores, transferindo-lhes os riscos e custos da relação.

Conforme sustentam Antunes e Filgueiras (2020), a alegação de não configuração do vínculo empregatício suscitada pelas empresas deriva do fato delas não prestarem os serviços diretamente, mas apenas fornecerem as tecnologias para os trabalhadores, que possuem a liberdade de escolher onde e quando trabalhar. Nada obstante, sabe-se que essa liberdade não é tão ilimitada como fantasiam os defensores da uberização. Além das empresas reterem parte dos valores arrecadados pelos trabalhadores, a título de pagamento pelo uso da plataforma, elas ainda gerenciam a jornada do trabalhador, através dos algoritmos, que cruzam e processam um grande volume de dados, permitindo o direcionamento da força de trabalho conforme a demanda. Como pontua Abílio (2020, p. 119),

O gerenciamento algorítmico conta com a possibilidade de cruzar e administrar uma ampla gama de dados em tempo real, pautar a atividade dos trabalhadores e ao mesmo tempo extrair das decisões e estratégias individuais novas definições e procedimentos. Dia de chuva, variação do valor da entrega, distribuição no tempo e no espaço, período do dia, oferta de trabalhadores, nível da demanda, tarefas cumpridas por cada trabalhador, são todos conjuntamente passíveis de ser mapeados, processados, cruzados e gerenciados como dados — um gerenciamento que, ao mesmo tempo que mapeia, também produz ações e comportamentos que serão novamente mapeados e gerenciados.

A consequência prática de toda esta cizânia é a eliminação de direitos e proteções estabelecidas em lei ao trabalhador. A ideia de liberdade e flexibilidade propagandeada pelas empresas-aplicativo resulta na ausência de salário mínimo garantido, de férias e 13º salário, na extensão das jornadas de trabalho, no incremento de custos fixos, na carência de direitos previdenciários etc. Não raramente, o trabalhador inicia a sua jornada sem ter noção de qual será a sua carga horária e quanto receberá ao fim do dia, arriscando, muitas das vezes, a própria integridade para ganhar mais.

A gestão da sobrevivência, reflexo do pensamento “eu ganho pelo que produzo”, faz com que esses trabalhadores se ponham nas mais ultrajantes situações, ao ponto de laborarem debaixo de chuva, sol, de madrugada, nos fins de semana e até mesmo nos feriados. Ainda assim, mesmo diante da manifesta precariedade dessas relações de trabalho, o Brasil possui inúmeros apoiadores da uberização, que influenciados pelos pensamentos (neo)liberais, afirmam que é melhor ter menos direitos, mas, em contrapartida, ter mais empregos.

Esse pensamento encontra-se tão fortemente disseminado em nosso país, que tramita, no Congresso Nacional, o Projeto de Lei (PL) nº 5228/2019, que visa instituir a Nova Lei do Primeiro Emprego, voltada para jovens e responsável por reduzir a quantidade de direitos e facilitar a contratação de mão de obra. Inclusive, o PL já foi aprovado pelo Senado, necessitando apenas da aprovação da Câmara dos Deputados para que possa passar à fase da sanção (BRASIL, 2022). Parece cômico, e não só parece, como verdadeiramente é: em vez de se opor às relações laborais uberizadas, buscando uma maior proteção do trabalhador, o próprio Estado pretende institucionalizá-las, de maneira a consolidar o trabalho precário.

Por todos esses motivos, a uberização encontra-se no centro do debate da precarização do trabalho nos dias atuais. Estudos como o de Yazbek, Raichelis e Sant’ana (2020) apontam que a situação de calamidade pública que vivemos apenas atuou como uma lupa, deixando ainda mais visível as mazelas e a insustentabilidade do trabalho uberizado. A pandemia só amplificou as contradições sociais e a baixa qualidade de vida que já era proporcionada aos trabalhadores de aplicativo (HUMMEL *et al.*, 2021).

Conforme pontua Oliveira (2020), a maior visibilidade dada a este fenômeno durante a crise global se deu em razão do aumento do desemprego e da expansão dos trabalhos *on-demand*<sup>2</sup> e *just-in-time*<sup>3</sup>, derivada do crescimento das compras virtuais e dos serviços de *delivery* durante a pandemia. Diante da dificuldade de encontrar trabalho, os desempregados passaram a enxergar a inserção individual no mercado, através das “parcerias” com as empresas-aplicativo, como a saída mais rápida e acessível. Não à toa, desde o início do período pandêmico, as solicitações para trabalhar para essas empresas mais que dobraram. A título de exemplo, podemos mencionar a plataforma iFood, atuante no ramo de entrega de produtos pela Internet, que recebeu, apenas em março de 2020, cerca de 175 mil pedidos de inscrição de candidatos interessados, quase 100 mil pedidos a mais que no mês de fevereiro do mesmo ano (REY, 2020).

O distanciamento social e a paralisação de muitas atividades econômicas presenciais demandaram a essencialidade dos serviços de *delivery* prestados por muitas empresas-aplicativo, que passaram a entregar alimentos, medicamentos, outros insumos básicos, intermediar serviços de urgência etc. Contudo, apesar dos inúmeros benefícios auferidos pelos consumidores e clientes, as atividades ofertadas por essas plataformas durante a pandemia tornaram ainda mais precária a situação dos trabalhadores.

Sem garantias estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), eles não puderam parar e aderir ao distanciamento, mesmo correndo perigo de contaminação e morte pela COVID-19. Como sustenta Durães (2020), “por necessidade irremediável da sobrevivência, milhões foram para as ruas, correram riscos, mantiveram o fluxo e garantiram o isolamento social de outros tantos milhões de brasileiros”. Aqueles que foram infectados pelo vírus não tiveram direito ao afastamento remunerado. Os dependentes daqueles que faleceram por causa da doença não usufruíram da proteção dos benefícios previdenciários.

As relações laborais que antes da crise global já eram penosas, tornaram-se letais e insustentáveis. Além da transferência de custos, da escassez de direitos trabalhistas e previdenciários e das incertezas atreladas à jornada e à remuneração, milhares de trabalhadores de aplicativo tiveram que se expor ao vírus para se sustentar e manter o núcleo familiar. Certamente, a expansão dos trabalhos uberizados durante a pandemia realçou a perversidade do fenômeno, que se apresenta como a perspectiva modernizada da precarização do trabalho no mundo contemporâneo.

### **3 UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS: A NOVA FACE DE UM VELHO PROCESSO**

Por muitos considerado um fenômeno da sociedade moderna, a uberização faz parte de um longo processo sócio-histórico de precarização das relações laborais, caracterizado pelo conflito contínuo entre o modo de produção e a exploração da força humana de trabalho. Em uma perspectiva histórica, Graça e Araújo (2020, p.121) asseveram que

<sup>2</sup> Prestado sob a demanda ou encomenda imediata dos consumidores (STEFANO, 2015).

<sup>3</sup> Prestado por apenas um certo tempo. Nessa modalidade, o trabalhador só desempenha os seus serviços quando requisitado, sendo remunerado estritamente pelo que produz (ABÍLIO, 2020).

Com o surgimento do sistema capitalista, todas as relações pessoais foram moldadas em cima da ideia de contradições inconciliáveis, e o mundo passou a girar em torno da acumulação de riquezas. Nessa conjuntura, a classe trabalhadora sempre viveu um papel fundamental no desenvolvimento das sociedades, porém seu esforço foi desvalorizado, à medida que a forma de precarização de seu trabalho foi se moldando aos diferentes modelos de produção.

Assim aconteceu no século XVIII, com a Revolução Industrial, como também nos períodos de reestruturação produtiva dos séculos XIX e XX (Taylorismo, Fordismo e Toyotismo). A verdade é que esse processo sócio-histórico há muito tempo busca flexibilizar as relações de trabalho. No século atual, ele não mais se encontra fundado nas ideias de produção em massa ou organização do trabalho, como outrora foi, mas nas políticas de cunho (neo)liberal não intervencionistas, que sustentam que as novas formas de trabalho devem ser constituídas levando em consideração a liberdade dos agentes, já que a intervenção do Estado traz rigidez para o mercado, sobrecarrega o empresariado e dificulta a criação de novos postos de emprego.

Sendo assim, o aspecto inovador da uberização reside apenas na inserção das tecnologias digitais para intermediar as relações de trabalho. A expropriação da classe trabalhadora permanece a mesma de outras etapas, embora modernizada e adaptada à perspectiva de produção vigente (FERREIRA; BRANDÃO, 2020). A uberização representa apenas um desdobramento do antigo processo que busca, desde a sua origem, a desregulamentação das relações de trabalho e o desmonte dos direitos trabalhistas. Podemos compreendê-la como a materialização de anos de transformações políticas e tecnológicas.

No Brasil, por exemplo, para chegarmos ao atual cenário, ultrapassamos uma longa agenda (neo)liberal iniciada ainda na década de 1990 (PINHEIRO; SOUZA; GUIMARÃES, 2018). De lá para cá, a classe trabalhadora vem enfrentando a supressão de seus direitos. Um nítido exemplo desse processo iniciado há décadas é a Reforma Trabalhista, ocorrida em 2017. À sombra do argumento de que a CLT precisava ser atualizada, pois, à época, já possuía quase 75 anos, os parlamentares brasileiros aprovaram a alteração de mais de 100 dispositivos da legislação trabalhista. Porém, como afirmam Dutra e Coutinho (2020), o discurso de modernização da CLT foi extremamente seletivo. Às escondidas — mas não tanto assim — o real objetivo da reforma foi reduzir as obrigações às quais os empresários estavam sujeitos, de maneira a facilitar ainda mais a exploração do trabalhador brasileiro.

A bem da verdade, a Reforma pouco fez para alterar dispositivos obsoletos. Inclusive, manteve inúmeras incoerências<sup>4</sup> e deixou de regulamentar situações pendentes há quase 30 anos, previstas na Constituição Federal. De fato, a modernização enxergada na Reforma foi compreendida como um largo passo rumo ao desmonte de direitos trabalhistas. A título de exemplo, podemos mencionar as alterações que esvaziaram o poder sindical, que fixaram limite de valor às indenizações por danos morais, que extinguiram as denominadas horas *in itinere*<sup>5</sup>, que criaram o regime de trabalho intermitente etc (FOGAROLLI FILHO, 2020).

Durante e após a Reforma, uma das justificativas mais ouvidas para as alterações foi o combate ao desemprego. A mencionada justificativa, no entanto, não é nada atual. Desde a origem do liberalismo econômico, os adeptos do pensamento se servem da estratégia de utilizar a necessidade de criar empregos para legitimar a precarização, através da diminuição de direitos trabalhistas. Com a uberização, a tática não foi (é) diferente. Aliado aos novos ideais de

<sup>4</sup> Entre outros absurdos, a legislação ainda se refere às Juntas de Conciliação e Julgamento, extintas desde 1999, com o advento da Emenda Constitucional nº 24.

<sup>5</sup> Tempo de deslocamento despendido pelo trabalhador de sua residência para o local de trabalho e vice-versa. Antes da reforma, esse tempo era computado na jornada de trabalho.

empreendedorismo e economia compartilhada, esse fenômeno, sob o pretexto da ampliação do mercado de trabalho, logo se expandiu pelo mundo.

Conforme os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), elaborada e divulgada pelo IBGE, apenas no Brasil, até o primeiro trimestre do ano de 2019, aproximadamente 4 milhões de pessoas já possuíam o trabalho por aplicativo como fonte de renda (ESTADÃO, 2019). Esse processo de redefinição das relações de trabalho, consoante Abílio (2020), não se limitou à empresa Uber, pioneira na prática, tendo passado a abarcar diferentes tipos de ocupação, setores econômicos e níveis de qualificação.

Atualmente, várias outras empresas de distintos segmentos se utilizam desta nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho. A uberização atravessou o mercado de alto a baixo, abrangendo, além dos serviços de transporte urbano (Uber, 99 e Cabify), o ramo de entrega de comidas, outros tipos de produtos e cargas (iFood, Rappi, Loggi e TruckPad), o setor médico (Docway e ViBe Saúde), o de serviços domésticos (Faxinex, Blumpa e Parafuzo), o de hotelaria (Airbnb e Vrbo), entre tantos outros. Como ponto comum, todas essas empresas-aplicativo apenas conectam os consumidores aos prestadores de serviços, que são seus parceiros, fazendo o intermédio da relação.

É justamente por esse motivo que as empresas negam o vínculo empregatício aos prestadores de serviços. Elas argumentam que atuam apenas como mediadoras da relação, que promovem o encontro entre a oferta e a demanda, através dos aplicativos. Os meios de produção (*smartphones*, automóveis e imóveis, por exemplo) não as pertencem, e os serviços são prestados diretamente pelo trabalhador, não havendo, assim, compatibilidade com a relação de emprego.

Superficialmente, esse fator aparenta ser extremamente positivo. Como menciona Souza (2021), “a relação parece se constituir entre partes iguais e independentes, unindo seus anseios empreendedores”. A retórica empresarial prega um trabalhador com mais tempo livre, longe do controle imposto pelas relações de trabalho tradicionais, que pode decidir quando e como irá trabalhar e quais estratégias tomará para lidar com os seus concorrentes. Ela manifesta a possibilidade do trabalhador ser o “patrão de si mesmo”.

Entretanto, quando seriamente avaliada, essa singularidade representa a gênese de todos os problemas que envolvem o trabalho uberizado. Afinal de contas, o trabalhador de aplicativo, por ser tão livre como idealizam os defensores da uberização, assume todos os custos e riscos da relação, não possuindo qualquer direito ou proteção relacionado ao trabalho. Ele também não tem garantia alguma de sua remuneração e jornada. Por estas razões, muitas das vezes se submete às extensas jornadas e ao labor desumano.

Além disso, a liberdade concedida pelas empresas-aplicativo aos prestadores de serviços não é tão irrestrita como apregoam ser. Por meio das aplicações e do uso de algoritmos, as empresas retêm parte dos valores auferidos pelo trabalhador, controlam o modo de produção, o preço, a forma de pagamento, o padrão de atendimento, definem e aplicam penalidades aos prestadores de serviços que violarem suas normas, fazem o controle de quem pode se cadastrar em sua plataforma e/ou assim permanecer etc. São inúmeras intervenções que evidenciam que o trabalhador de aplicativo não pode ser considerado um autônomo, mas um “autogerente subordinado”, desprovido de qualquer proteção e sujeito a várias regras, ainda que mascaradas (ABÍLIO, 2020).

À vista disso, juristas de vários países vêm denunciando a existência da relação de emprego entre os prestadores de serviços e as empresas-aplicativo. Contudo, ao menos no Brasil, apesar de existirem decisões recentes que reconheceram o vínculo empregatício<sup>6</sup>, o

---

<sup>6</sup> Em abril de 2022, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao julgar o processo nº RR-100353 02.2017.5.01.0066, reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo e a empresa Uber, após concluir que os elementos caracterizadores da relação de emprego, incluindo a subordinação jurídica, estavam

entendimento predominante na jurisprudência trabalhista ainda é no sentido de sua inexistência, em razão da ausência de subordinação jurídica. Como resultado, as empresas continuam a se beneficiar da estratégia, fomentando a economia de bicos<sup>7</sup> e esquivando-se dos direitos e garantias assegurados na CLT (OLIVEIRA, 2020).

Os trabalhadores, em contrapartida, seguem lutando pela própria sobrevivência, assim como fez, até o fim de sua breve vida, Thiago de Jesus Dias. Paulista de 33 anos, Thiago foi um dos trabalhadores que não resistiu a essa desumana luta. No dia 6 de julho de 2019, enquanto efetuava uma entrega para a Rappi, uma das empresas-aplicativo para qual prestava serviço, ele sofreu um acidente vascular cerebral (AVC).

No momento do incidente, a cliente para qual Thiago havia acabado de fazer a entrega chegou a entrar em contato com a empresa, pedindo orientação e alegando que ele estava passando mal, com dor de cabeça e náusea. Mas, em vez de prestar socorro, a Rappi apenas solicitou que ela efetuasse a baixa de seu pedido, para que os próximos clientes soubessem que não iriam receber suas encomendas no horário previsto. Sem amparo da empresa e após esperar ajuda por mais de 2 horas, Thiago finalmente foi socorrido, mas não resistiu, falecendo horas após a internação (MAIA, 2019).

Casos como o de Thiago não são raros no mundo do trabalho uberizado. Muitos trabalhadores, para se manter e sustentar a família, se submetem às extensas jornadas e aos riscos que lhes são inerentes. Praun (2020) assevera que essas adversidades têm chamado a atenção desde antes da pandemia da COVID-19, e que a crise sanitária que estamos vivendo apenas agudizou a situação preexistente, exponenciando os riscos aos quais os trabalhadores têm que se sujeitar, tendo em vista que o crescimento do trabalho por aplicativo durante a pandemia não veio acompanhado de proteção laboral e nem de aumento de ganhos.

Para a sobrevivência da economia capitalista em tempos de distanciamento social, os trabalhadores tiveram que se expor ao vírus, sobretudo por prestarem, na maioria das vezes, serviços classificados como essenciais. Esta superexposição do trabalhador verificada durante a pandemia aumentou a visibilidade midiática da uberização e de seus desdobramentos, fazendo eclodir movimentos de contestação e reivindicação. No dia 1º de julho de 2020, por exemplo, aconteceu, em várias capitais do Brasil, a manifestação denominada “breque dos *apps*”, em que milhares de trabalhadores de aplicativo paralisaram os serviços e foram às ruas protestar por melhorias (RIBEIRO, 2020).

Na pauta da manifestação, os trabalhadores reivindicaram a diminuição das taxas cobradas pelas empresas, a distribuição de equipamentos de proteção individual, a criação de um seguro para roubos e acidentes, o pagamento de licença para trabalhadores infectados durante a pandemia e o fim dos sistemas de pontuação e bloqueios indevidos. O protesto representou um marco da organização coletiva dos trabalhadores uberizados, que decidiram tornar públicas as precárias condições de trabalho durante a pandemia.

Não obstante, passados quase dois anos desde o evento combativo, muitas das reivindicações realizadas à época pelos trabalhadores não foram atendidas pelas empresas de plataforma. Ainda assim, a uberização continua a crescer. Mesmo no momento de transição que estamos vivendo, o fenômeno segue se irradiando pelo mercado de trabalho, e parece cada vez mais ser um caminho sem volta.

De fato, estamos vivendo mais uma etapa do processo sócio-histórico de precarização das relações laborais que, talvez, só tenha fim quando, efetivamente, o trabalhador puder ser

---

presentes no caso. Embora este não seja o entendimento predominante do TST, a decisão abriu um precedente inédito na corte a favor dos trabalhadores de aplicativo. É importante destacar, também, que antes mesmo desse recente posicionamento do TST, alguns Tribunais Regionais do Trabalho, como os da 2ª e 4ª região, já haviam decidido de forma semelhante.

<sup>7</sup> Tradução da expressão inglesa *gig economy*, utilizada para definir o mercado de trabalho caracterizado pelas ocupações temporárias e informais.

excluído da relação de trabalho ou totalmente substituído por tecnologias dotadas de inteligência artificial. Hoje, esse pensamento até pode parecer utopia. Mas imaginar um dia que as relações de trabalho de milhares de pessoas poderiam ser intermediadas e geridas por um aparelho que cabe na palma da mão certamente também aparentou ser. Às vezes, utopia é uma questão de tempo e espaço.

#### **4 “PARA INGLÊS VER” E BRASILEIRO SOFRER: POR QUE A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO CRESCE TANTO EM NOSSO PAÍS?**

Após a declaração de independência, em 1822, o recém-surgido Império do Brasil, com o objetivo de estreitar as relações comerciais exteriores, passou a buscar reconhecimento internacional, principalmente da Inglaterra, que era a maior potência mercantil do mundo. À época, contudo, a coroa britânica impôs uma condição indeclinável para manter relações comerciais com o Brasil: a proibição do tráfico negreiro em solo brasileiro (DAGOSTIN, 2020). Foi aí então que o Império do Brasil, em 7 de novembro de 1831, promulgou a Lei Feijó, primeiro movimento legislativo a proibir a importação de escravos no Brasil.

Entretanto, apesar de proibir o comércio de escravos no país, o Império nunca demonstrou real interesse em garantir o cumprimento da nova lei, que foi aprovada mais como espécie de satisfação à Inglaterra, que pressionava o Brasil a tomar tal medida, do que por convicção abolicionista. Em contramão à medida imposta, muitos traficantes e senhores de terras brasileiros e portugueses continuaram a fazer fortunas com o contrabando negreiro. E o Império, agindo para manter boa aparência aos ingleses, seguia fazendo de conta que havia abolido o comércio escravo no país. Foi em virtude desse fato histórico que teve origem a expressão “para inglês ver”, até hoje utilizada por muitos para designar aquilo que se faz por aparência ou de qualquer modo, sem a intenção de dar efetivo cumprimento (FRY, 1982).

E qual seria a relação entre uma expressão de cunho histórico, oriunda de um fato que aconteceu há aproximadamente 200 anos, em um contexto totalmente distinto, e a uberização do trabalho, um fenômeno que estamos vivendo atualmente? Desvencilhando-me de qualquer anacronismo, a resposta é simples: há coisas que nem mesmo o tempo é capaz de mudar. Após quase dois séculos e diante de um cenário completamente novo, os responsáveis pela política brasileira ainda seguem adotando medidas por conveniência e aparência, sem a intenção de solucionar efetivamente os problemas de nosso país. É inicialmente por meio desta apropriação e provocação histórica que procuro responder o seguinte questionamento: por que a uberização do trabalho vem crescendo tanto em nosso país?

Como já descrito nas seções anteriores deste artigo, a uberização é um fenômeno que ganhou proporção mundial na última década. Especificamente no Brasil, a uberização vem crescendo desmedidamente desde 2014, quando as primeiras empresas-aplicativo passaram a adotar esse modelo de exploração do mercado de trabalho. Com a sua ascensão no país e em virtude de suas características intrínsecas, várias foram as discussões suscitadas acerca de sua relação com a precarização das relações laborais. No entanto, mesmo sendo foco de diversos debates nos últimos anos, o trabalho uberizado nunca foi alvo de medidas políticas de enfrentamento ou regulamentação. Pelo contrário, por vezes o próprio Poder Público buscou facilitar e institucionalizar relações precárias de trabalho, fomentando, ao menos indiretamente, as relações uberizadas<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Antes mesmo do PL n° 5228/2019, já discutido neste trabalho, o então Presidente da República, Jair Bolsonaro, instituiu, através da Medida Provisória (MP) n° 905/2019, o programa do contrato de trabalho verde e amarelo, destinado à contratação formal de jovens de 18 a 29 anos que nunca haviam tido a carteira de trabalho assinada. Sob a justificativa de combate ao desemprego, o programa determinava a redução de encargos trabalhistas para fomentar a contratação de jovens. Após inúmeras críticas e entraves políticos no Congresso Nacional, a MP foi revogada pelo Presidente.

Com a chegada da pandemia da COVID-19 no Brasil, tivemos que enfrentar, além da crise no âmbito da saúde, o colapso do setor econômico. Como as medidas de contenção da propagação do vírus incluíam o distanciamento social e o fechamento de diversos estabelecimentos comerciais, o desemprego, que já era um problema expressivo no país, foi intensificado durante a crise, forçando o governo federal a adotar uma série de medidas econômicas sob o argumento de que o emprego de milhares de brasileiros seria preservado.

A primeira ação então tomada pelo Estado com a finalidade de salvar o emprego dos trabalhadores foi editar a MP nº 927/2020. Em suas disposições, a MP permitiu a suspensão dos contratos de trabalho por quatro meses, sem pagamento dos salários, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, e equiparou o estado de calamidade pública à hipótese de força maior, prevista no artigo 501 da CLT, o que, por si, autorizou a redução salarial de 25%, sem correspondente redução da jornada<sup>9</sup> e o pagamento, pelos empregadores, de apenas metade da indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS nos casos de dispensa sem justa causa, em decorrência de fechamento de empresa ou estabelecimento<sup>10</sup> (BRASIL, 2020b).

Além disso, a MP também possibilitou a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, o aproveitamento e antecipação de feriados não religiosos, a concessão de férias coletivas à critério do empregador, sem o limite máximo de dois períodos por ano e sem a garantia de duração mínima de 10 dias prevista na CLT, a antecipação das férias individuais por decisão unilateral da empresa, com aviso ao trabalhador de apenas 48 horas de antecedência (a CLT exige o prazo mínimo de 30 dias), admitiu a celebração de acordo individual escrito entre trabalhador e empregador, com preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, suspendeu a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos às contribuições do FGTS pelo prazo de 120 dias, e, não bastasse tudo isso, ainda dispôs que os casos de contaminação pelo coronavírus não seriam considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação donexo causal (BRASIL, 2020b).

Como se pode perceber das disposições previstas na MP nº 927, a crise do coronavírus caiu na conta do trabalhador, que teve os seus direitos sacrificados. O governo federal optou por proteger os empregadores para salvar os empregos dos brasileiros, em contramão às medidas recomendadas pelos organismos internacionais e adotadas por inúmeros países do mundo. Em nenhum ponto a MP tratou diretamente da garantia dos empregos e da manutenção da renda dos trabalhadores. Ela foi redigida e direcionada exclusivamente à proteção dos empregadores, quando deveria também, e principalmente, ter sido direcionada à proteção do trabalhador, parte mais frágil da relação.

Por essas razões, a MP nº 927 não foi bem recebida pela sociedade e pelos trabalhadores brasileiros, tornando-se alvo de duras críticas. O Poder Público, então, ante a repercussão negativa de sua intenção inicial e após a medida perder a validade<sup>11</sup>, editou uma nova MP, a nº 936/2020, posteriormente convertida na Lei nº 14.020/2020, que instituiu o denominado Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda e dispôs sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública.

---

<sup>9</sup> Art. 503. É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região (BRASIL, 1943).

<sup>10</sup> Art. 502. Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte: II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa (BRASIL, 1943).

<sup>11</sup> Diante da falta de consenso político, o Senado retirou a MP nº 927 de pauta e não realizou a votação para a sua conversão em lei no prazo máximo de 120 dias.

As novas disposições trazidas pelo Programa Emergencial permitiram, mediante acordos individuais escritos firmados entre empregadores e trabalhadores, a redução da jornada de trabalho em percentuais de 25%, 50% ou 70%, com o correspondente desconto nos salários, e a suspensão do contrato de trabalho pelo prazo de até dois meses (redução de 100% da jornada e do salário)<sup>12</sup>. O Programa também estabeleceu que os trabalhadores seriam proporcionalmente compensados pela redução parcial ou total de seus salários, por meio do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda<sup>13</sup> (BRASIL, 2020a).

Apesar da MP n° 936 ter sido aparentemente mais voltada à proteção do trabalhador, quando comparada com a MP anterior, estudos como os de Coletta e Caram (2020) e Martins, Lipp e Monteiro Junior (2020) evidenciam que ela não foi tão efetiva como se imaginou inicialmente que seria. Para justificar esta evidência, os autores destacam dois principais problemas da MP: primeiro, até a data de prorrogação do Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda, que ocorreu por meio do Decreto n° 10.422/2020, mais de três meses após a sua instituição, o Benefício Emergencial só havia atendido cerca de 12 milhões de trabalhadores dos 24,5 milhões previstos, o que representou menos da metade do público alvo pretendido pelo governo; segundo, o Benefício Emergencial implementado pelo Estado teve uma limitação de pagamento com base no percentual do valor do seguro-desemprego, cujo teto vigente ao tempo era de R\$ 1.813,03. Por essa razão, apenas os trabalhadores que recebiam salários com valores próximos ao do salário-mínimo tiveram a remuneração inteiramente preservada.

Para os trabalhadores informais, autônomos, microempreendedores individuais (MEIs), desempregados e pessoas inscritas no Cadastro Único dos Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico), o Estado brasileiro regulamentou, por meio da Lei n° 13.982/2020, o Auxílio Emergencial, um benefício no valor de R\$ 600,00<sup>14</sup> pago inicialmente por três meses. Além da insuficiência do valor, o Auxílio Emergencial ficou marcado pelas enormes filas e aglomerações criadas nas agências da Caixa Econômica Federal de todo o país, amplamente divulgadas pela mídia nacional. Mesmo durante a pandemia, muitos brasileiros tiveram que passar vários dias nas filas para ter acesso ao benefício, correndo risco de contaminação e morte pelo coronavírus. Tornou-se frequente ver pessoas realizando suas refeições diárias e até mesmo passando noites na frente das agências bancárias.

Analisando todas essas medidas econômicas que foram colocadas em prática com o propósito de “assegurar o trabalho e a renda dos brasileiros durante a pandemia”, podemos constatar que o executivo federal não conseguiu definir uma política social efetiva de combate ao desemprego. Com uma forte tendência neoliberal, o governo agiu inicialmente para proteger as empresas e os empregadores, e logo após o insucesso de sua pretensão inicial, adotou medidas inexpressivas diante das implicações advindas da crise. Aqui, e mais uma vez, o Estado brasileiro agiu “para inglês ver”.

---

<sup>12</sup> A possibilidade de redução do salário por meio de acordo individual firmado entre patrão e empregado trazida pela MP n° 936 foi objeto de grande controvérsia jurídica, tendo, inclusive, sua constitucionalidade questionada perante o Supremo Tribunal Federal, na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n° 6363, proposta pelo partido político Rede Sustentabilidade (REDE). Em suma, o mencionado partido afirmava que a redução salarial só poderia ser convencionada por meio de negociação coletiva, conforme previsão do art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal. No entanto, após muitas discussões, o plenário da Suprema Corte entendeu que a medida era constitucional e justificável, em virtude da excepcionalidade do momento.

<sup>13</sup> O Benefício Emergencial era custeado com recursos da União e calculado com base no percentual de redução do salário e no valor que o trabalhador teria direito caso requeresse o seguro-desemprego. Assim, se o trabalhador tivesse o seu salário reduzido em 25%, o seu benefício seria correspondente a 25% do valor do seguro-desemprego, estabelecido conforme as diretrizes da Lei n° 7.998/1990 (BRASIL, 2020a).

<sup>14</sup> A proposta inicial do Ministro da Economia do Brasil era um auxílio no valor de apenas R\$ 200,00, mas a ideia foi rechaçada pelo Congresso Nacional.

A consequência imediata da ineficácia das medidas empregadas pelo Poder Público foi a intensificação da precarização do trabalho, anteriormente em curso, com o crescimento do desemprego e o aumento da força de trabalho para as empresas-aplicativo, principalmente para as do ramo de entrega de alimentos e correspondências (MORAES, 2020). Em um momento de muitas incertezas e dificuldades, a inserção em massa no mercado informal foi a única alternativa vislumbrada pelos trabalhadores. Milhares ingressaram no trabalho uberizado, arriscando a própria integridade para sobreviver. O drama em curso foi catalisado pela pandemia. A crise pela qual passamos tornou o trabalhador uberizado ainda mais vulnerável, e mesmo diante de tamanha fragilidade, o Poder Público nada fez para proteger a categoria. Nenhuma ação foi tomada com a finalidade de regulamentar ou ao menos amenizar a situação desses trabalhadores.

## 5 CONCLUSÃO

A pandemia do novo coronavírus trouxe mudanças profundas para o mundo do trabalho. No Brasil, ela foi responsável pelo abrupto aumento do desemprego, que atingiu o maior índice da história, e pela escalada da uberização, fenômeno que estava em crescente no país há alguns anos e que já era o foco principal das discussões relacionadas à precarização das relações laborais. Durante a crise, a força de trabalho para as empresas-aplicativo foi ampliada significativamente, muito em razão da ineficiência das medidas econômicas adotadas pelo governo federal com o objetivo de assegurar o trabalho formal.

Muitos brasileiros enxergaram no trabalho uberizado uma alternativa ao desemprego e, em função disso, migraram para essa forma de labor. No entanto, o crescimento da uberização ao decorrer da pandemia atuou como uma verdadeira lupa de suas idiossincrasias. Não bastava a ausência de proteção jurídica e a assunção dos custos e riscos da relação de trabalho. Os trabalhadores de aplicativo tiveram que colocar em risco a própria vida, expondo-se a um vírus mortal para seguir ganhando o sustento diário.

Diante da incontornável situação, a coletividade uberizada organizou uma série de protestos pelas capitais do país e tornou públicas as reivindicações por condições mais humanas de trabalho. Porém, poucas melhorias pleiteadas foram atendidas pelas empresas de plataforma. O Poder Público brasileiro, mesmo desperto da tamanha vulnerabilidade dos trabalhadores uberizados, não adotou nenhuma medida específica para protegê-los. E hoje, vivenciado um momento de saída de uma pandemia, em que todas essas controvérsias foram escancaradas, parece que nada mudou.

Ao que tudo indica, o Estado continuará inerte, “deitado eternamente em berço esplêndido”, e a uberização continuará a se alastrar, tal como erva-daninha, comprometendo o mercado formal de trabalho e a sobrevivência do povo brasileiro. As expectativas para o período pós-pandemia não são favoráveis, pois o futuro do trabalho no país encontra-se em xeque. O discurso (neo)liberal e a retórica empresarial contaminaram a política e o mercado de trabalho. A ideia de liberdade das amarras do emprego formal, que se pode afirmar ser o novo “canto da sereia”, foi comprada por muitos brasileiros. A promessa de uma panaceia, de um mundo idílico em que todos ganham, os conquistou.

Há um tempo, antes mesmo de todos esses acontecimentos recentes, Harari (2015) descreveu precisamente o enredo da situação que estamos vivendo, assinalando que “quando derrubamos os muros da nossa prisão e corremos para a liberdade, estamos, na verdade, correndo para o pátio mais espaçoso de uma prisão maior”. Longe de se ater a literalidade da assertiva, podemos nos apropriar perfeitamente da analogia dos muros da prisão idealizada pelo autor israelense. É só imaginar o trabalho formal como uma prisão tradicional, com suas grades e restrições, mas com direitos e garantias para os prisioneiros que ali estão, e o trabalho

uberizado como uma prisão moderna, sem grades e restrições aparentes, mas sem direitos ou garantias para aqueles que se encontram aprisionados.

Os fatos expostos e analisados neste estudo evidenciam que o fenômeno da uberização do trabalho precisa ser combatido urgentemente. E a solução para esse problema, se é que ainda há, considerando a tendência de prosseguimento do processo sócio-histórico da precarização do trabalho, passa inevitavelmente por uma ruptura política, tendo em vista que o seu enfrentamento trilha o caminho da regulamentação. O ativismo judicial não é o suficiente. Há a necessidade de preencher os espaços em branco deixados pela legislação trabalhista. E para isso, a visão unidirecional (neo)liberal precisa ser abandonada.

A CLT precisa passar por uma reforma genuína, que adequue a legislação trabalhista às relações presentes, de maneira que o trabalhador brasileiro permaneça protegido, respeitando-se a essência do Direito do Trabalho. Os moldes antigos não são apropriados para caracterizar as novas relações trabalhistas que surgem, a exemplo das uberizadas. É fundamental que novos critérios, figuras contratuais ou institutos jurídicos sejam formulados para reger essas relações, para que os trabalhadores uberizados sejam acobertados pela lei e não precisem vivenciar mais situações como as que ocorreram durante a pandemia da COVID-19.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111-126, abr. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3xRCRVv>. Acesso em: 01 mar. 2022.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, 17 abr. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2SuAF6d>. Acesso em: 06 mar. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1943. Disponível em: <https://bit.ly/3NcPTEq>. Acesso em: 01 jun. 2022.

BRASIL. Lei nº 14.020, de 06 de junho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF, 2020a. Disponível em: <https://bit.ly/3xfRHpn>. Acesso em: 03 jun. 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF, 2020b. Disponível em: <https://bit.ly/3x3oLAR>. Acesso em: 02 jun. 2022.

BRASIL. **Painel Coronavírus**. 2022. Disponível em: <https://bit.ly/2R5hEa0>. Acesso em: 10 jun. 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 5228, de 2019**. Institui a Nova Lei do Primeiro Emprego, e dá outras providências. Brasília, 2022. Disponível em: <https://bit.ly/3JhjA5d>. Acesso em: 24 mar. 2022.

COLETTA, Ricardo Della; CARAM, Bernardo. **Em decreto, Bolsonaro permite redução de jornada e salários por mais 30 dias**. 2020. Folha de São Paulo. Disponível em: <https://bit.ly/3tphwSO>. Acesso em: 05 jun. 2022.

DAGOSTIN, Anelise Ambiel. **O Direito e a origem da expressão “para inglês ver”**. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3abyMV3>. Acesso em: 30 maio 2022.

DURÃES, Bruno Rodrigues. Do trabalho informal tradicional ao uberizado: história, inovação e pandemia. **Revista Nau Social**, Salvador, v. 11, n. 21, p. 361-375, abr. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3bfrFsc>. Acesso em: 11 mar. 2022.

DUTRA, Renata Queiroz; COUTINHO, Raianne Liberal. Aceleração social, uberização e pandemia: quem precisa do direito do trabalho? **Revista Direito.Unb**, Brasília, v. 4, n. 2, p. 198-223, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2TpF76I>. Acesso em: 01 mar. 2022.

ESTADÃO. **Apps como Uber e iFood se tornam "maior empregador" do Brasil**. 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3pd2c8F>. Acesso em: 02 mar. 2022.

FERREIRA, José Victor Magalhães; BRANDÃO, André. Uberização, a nova classe de trabalhadores. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 6, n. 12, dez. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3pbFVrN>. Acesso em: 26 abr. 2022.

FOGAROLLI FILHO, Paulo Roberto. Os trabalhadores invisíveis: os reflexos da crise no direito do trabalho em tempos de pandemia. **Revista de Direito, Governança e Novas Tecnologias**, v. 6, n. 2, p. 01-21, dez. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3ihPrs5>. Acesso em: 30 mar. 2022.

FRY, Peter. **Para inglês ver: identidade e política na cultura brasileira**. Rio de Janeiro: Zahar, 1982. 135 p.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GRAÇA, Giovanna Maria Braga; ARAÚJO, Jailton Macena de. Coronavírus e uberização: como pandemia expôs a vulnerabilidade dos motoristas de aplicativo submetidos a um regime precário de direitos no Brasil. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 2, n. 4, p. 99-124, dez. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3y1pUsD>. Acesso em: 05 abr. 2022.

HARARI, Yuval Noah. **Sapiens: uma breve história da humanidade**. Porto Alegre: L&Pm, 2015. 464 p.

HUMMEL, Calla et al. Poverty, precarious work, and the COVID-19 pandemic: lessons from Bolivia. **The Lancet Global Health**, v. 9, n. 5, p. 579-581, mar. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3f9E95W>. Acesso em: 09 mar. 2022.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3wIWJjc>. Acesso em: 27 mar. 2022.

MAIA, Dhiego. **Entregador do Rappi passa mal, é ignorado por empresa, Uber e Samu e morre em SP**. 2019. Folha de São Paulo. Disponível em: <https://bit.ly/3fOjwh3>. Acesso em: 04 abr. 2022.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do Trabalho Científico**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MARTINS, Sabrina dos Santos Vidigal; LIPP, Débora Frederico Salles; MONTEIRO JUNIOR, René Campos Teixeira. Tempos de pandemia: possibilidades para os trabalhadores na nova crise que se instala. **Revista Valore**, [s. l], v. 5, n. 1, p. 136-159, set. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3tq2MTV>. Acesso em: 08 jun. 2022.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza. Precarização, uberização do trabalho e proteção social em tempos de pandemia. **Revista Nau Social**, [s. l], v. 11, n. 21, p. 377-394, nov. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3NQDuGv>. Acesso em: 05 jun. 2022.

OLIVEIRA, Flávia Manuella Uchôa de. Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, n. 1, p. 1-8, jun. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3bgkiRv>. Acesso em: 10 abr. 2022.

PINHEIRO, Silvia Silva Martins; SOUZA, Márcia de Paula; GUIMARÃES, Karoline Claudino. Uberização: a precarização do trabalho do capitalismo contemporâneo. **Serviço Social em Debate**, v. 1, n. 2, p. 53-68, out. 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3wM2OVg>. Acesso em: 30 mar. 2022.

PRAUN, Luci. A Espiral da Destruição: legado neoliberal, pandemia e precarização do trabalho. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 18, n. 3, p. 1-8, jun. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3gjDyze>. Acesso em: 08 abr. 2022.

REY, Felipe. **Número de entregadores por aplicativo dobraram entre fevereiro e março**. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2Rc5xIi>. Acesso em: 10 mar 2022.

RIBEIRO, Gabriel Francisco. **É greve: entregadores param hoje e fazem desafio à economia dos aplicativos**. entregadores param hoje e fazem desafio à economia dos aplicativos. 2020. UOL. Disponível em: <https://bit.ly/3w9N2U5>. Acesso em: 09 mar. 2022.

SOUZA, Diego de Oliveira. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, 2021. Disponível em: <https://bit.ly/34SrbVr>. Acesso em: 03 abr. 2022.

STEFANO, Valerio de. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, p. 471, 2015. Disponível em: <https://bit.ly/3tszOzI>. Acesso em: 05 mar. 2022.

YAZBEK, Maria Carmelita; RAICHELIS, Raquel; SANT'ANA, Raquel. Questão social, trabalho e crise em tempos de pandemia. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, v. 1, n. 138, p. 207-213, ago. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3biHb6N>. Acesso em: 10 abr. 2022.

## AGRADECIMENTOS

Confesso que, para mim, escrever esta seção foi mais difícil que redigir o próprio trabalho científico. Não que eu seja rude e não tenha a quem agradecer. É justamente o oposto disso. São tantas pessoas, tantos motivos para ser grato, que nem tenho ideia de como transformar todo esse sentimento de gratidão em palavras. Contudo, mesmo sem ter noção de como verbalizar todos os agradecimentos que devo, darei início a esse breve texto.

Acredito, inclusive, que este comportamento representa um pouco de minha essência humana. Às vezes, embora sem enxergar o fim, sigo o caminho, pois sei que sem caminhar nunca o alcançarei.

É bem verdade, também, que mesmo se eu soubesse o caminho de “cor e salteado”, não chegaria a lugar algum sem o meu Deus. Sem Ele, nada em meu viver faria sentido. Tudo o que eu sou e o que tenho e o que um dia eu possa vir a ser e ter, será dEle, por Ele e para Ele. Ele me fez seu filho, quando eu era órfão.

Ele me concedeu força e ânimo, quando achei que não teria mais condições de prosseguir. Sei que nunca serei merecedor de tamanha graça e misericórdia, e por isso entreguei a minha vida nas mãos dEle, como a maior demonstração possível de gratidão. Obrigado por tudo que fizestes e que ainda irás fazer, meu Pai.

Em menor expressividade, também devo gratidão ao meu eu. Não em uma representação de extremo orgulho ou exaltação do próprio ego, pois nunca busquei cultivar o sentimento de Narciso, mas numa manifestação de honestidade com quem fui ao longo dessa trajetória. Sei que fiz valer ao máximo as Odes de Ricardo Reis: fui inteiro e pus tudo quanto sou no mínimo que fiz. Sinto-me grato, assim, pois sei que “em cada lago, a lua toda brilhou, pois alta esteve”.

Devo agradecimentos também a toda a minha família. Aos meus pais, Márcia Damacena e Fernando Almeida, por todo cuidado, carinho e ensinamentos que me foram passados. Não me refiro aqui aos de caráter científico ou intelectual, mas àqueles que realmente me tornaram quem sou.

Aos meus irmãos, Rivaildo Filho, Roberta Damacena e Maria Fernanda, por toda fraternidade e apoio durante essa jornada. Eu seria extremante triste e muito menos feliz se não os tivesse para dividir as tristezas e compartilhar as alegrias da vida.

Aos meus avós, tios e tias, primos e primas, por todo incentivo que foi dado, que me serviu de combustível nos momentos de exaustão.

À minha companheira de vida e “psicóloga particular”, Rayanne Sales, por todo amor e carinho que me foi dado. Saiba que a sua amizade e companhia foram alicerces para mim durante esse itinerário. Gostaria de dizer “morena”. Em francês, tá?!

Aos amigos do peito e companheiros de graduação com os quais compartilhei muitos momentos de minha vida, não só acadêmica. Refiro-me aqui a Daniel Medeiros e Jackson Miguel. Obrigado pela cumplicidade de vocês. *Plus Ultra!*

Aos demais amigos da vida, nas pessoas de Emanuel de Carvalho, Wendyno Pereira, Helison Fortunato, Erick Pereira, Fábio Henrique, Lucas Pereira, Tiago Felipe, Lucas Rezende, Mateus Silva, João Marcelo, Kauan Mateus, Fábio Rodrigues e Jadiel Rocha. Obrigado por toda amizade e pelos bons momentos compartilhados.

Aos professores Antônio Cavalcante, Carlos Bráulio, Ana Flávia, Melanie Mendoza e, em especial, à minha orientadora, Luciana Souto, que foram meus mentores durante essa trajetória acadêmica de monitorias, pesquisas e extensões. Espero um dia ser exemplo para outrem, como vocês foram e são para mim.

À Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa (PRPGP) da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) e ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), pelo incentivo financeiro às pesquisas que fiz através do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC).

Por fim, àqueles que, embora aqui não nomeados, contribuíram de alguma maneira com a minha formação humana e acadêmica.